

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRA LOGISTIK INTERNATIONAL

Susiana¹, Suhardi²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb170910016@upbatam.ac.id

ABSTRACT

In an organization has management consisting of planning, organizing and monitoring which has the aim of determining how to run it so that it can have good development so that it can achieve what the company wants. MLI Cargo or PT. Mitra Logistik International is a service company engaged in Freight Forwarding (Export-Import), LCL from China to Indonesia and also accepts goods purchasing services from Chinese Marketplaces such as alibaba, 1688, taobao and others. Until now we have served more than 1000 importers throughout Indonesia. PT Mitra Logistik International has low employee motivation, it can be seen that delays and neglect are always increasing, lack of communication between superiors and subordinates, compensation given is not according to company promises and also poor employee performance resulting in customer complaints. The population of this research is all staff who work at PT Mitra Logistik International, where is 120 person. Sampling of this studi is the saturated sample, where the sampling uses the entire population. It is concluded that the sample is 120 respondents. The results state that motivation, communication and compensation together have a significant on employee performance.

Keywords: *Motivation; Communication; Compensation; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi memiliki manajemen yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian serta pengawasan yang memiliki tujuan untuk menentukan cara menjalankannya agar dapat memiliki perkembangan yang baik sehingga dapat mencapai apa yang diinginkan pihak perusahaan. Pencapaian tersebut dapat dilakukan melalui SDM perusahaan. Faktor yang berperan mempengaruhi setiap pengolahan manajemen dikenal sebagai sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang berkembang baik tentunya secara langsung dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang aktif sehingga akan meningkatkan kesuksesan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Hal tersebut terjadi sebaliknya kinerja karyawan yang buruk tentunya secara langsung dipengaruhi oleh

sumber daya manusia yang tidak aktif dalam menangani masalah-masalah yang ada sehingga dalam jangka waktu lama perusahaan akan mengalami kerugian yang besar. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, komunikasi dan kompensasi serta faktor lain yang kemungkinan membawa pengaruh pada manajemen SDM. Faktor-faktor yang ada menjadi faktor yang berperan penting karena dalam proses mencapainya target perusahaan perlu adanya indikator yang berjalan baik.

MLI Cargo atau PT. Mitra Logistik International adalah perusahaan jasa yang bergerak pada bidang Freight Forwarding (Ekspor-Impor), LCL dari China ke Indonesia dan juga menerima jasa pembelian barang dari Marketplace China seperti alibaba, 1688, taobao dan lainnya. Sampai dengan sekarang kami sudah

melayani lebih dari 1000 importir di seluruh Indonesia. PT. Mitra Logistik International memiliki keunggulan seperti tidak perlu khawatir paket Anda hilang / rusak selama pengiriman, kami memberikan jaminan asuransi untuk setiap pengiriman, dapat melacak status pengiriman paket anda 24 jam setiap hari secara online dan customer service yang handal. PT. Mitra Logistik International memiliki warehouse pribadi yang berada di Guangzhou dan Yiwu, serta warehouse pribadi dan armada yang lengkap di Batam. Beralamat Komp. Tanjung Trisakti Blok D No. 1-2, Sei Panas, Kota Batam, Kepulauan Riau - Indonesia.

Motivasi karyawan pada PT Mitra Logistik International kurang baik karena terjadi adanya peningkatan keterlambatan setiap bulannya disertai tanpa keterangan setiap bulannya. Motivasi karyawan yang menurun mengakibatkan kinerja yang kurang baik sehingga output yang dihasilkan akan menurun. Pihak manajemen harus menggalakkan peraturan untuk mengatur disiplin karyawannya agar keterlambatan dan alpa bisa diminimumkan bahkan sampai tidak ada sama sekali keterlambatan dan alpa.

Permasalahan lainnya yang terjadi di PT Mitra Logistik International yaitu komunikasi karyawan dan atasan yang

berkurang dikarenakan adanya kasus dimana atasan yang dimiliki perusahaan tidak dapat menerima adanya suara berbeda dengan pandangannya. Karyawan sendiri juga tidak memberikan komunikasi yang baik seperti saat karyawan memiliki masalah-masalah yang mengakibatkan karyawan tidak masuk, karyawan tersebut tidak memberikan kabar kepada atasannya sehingga sering kali mengalami miskomunikasi dalam masalah ini. Masalah lain yang ada yaitu dimana penyampaian tugas antara atasan dan karyawan yang kurang optimal sehingga kadang mengalami kasus dimana apa yang diinginkan dan apa yang dihasilkan kurang sesuai sehingga mengalami bentrokan atas kasus tersebut. Atasan tidak mencoba membicarakan dan membahas masalah pengantaran barang sehingga ketidak jelasan jadwal pengantaran barang tersebut mengakibatkan karyawan kebingungan untuk menjalankan tugasnya dan berujung pelanggan melakukan complain karena barang tidak diantar. Sebenarnya komunikasi yang baik akan membuat karyawan menjadi lebih semangat untuk menjalankan tugasnya karena mental mereka tenang dan harmonis. Berikut adalah data pemberian kompensasi karyawan dari bulan Desember 2020 hingga Maret 2021:

Tabel 1. Data Pemberian Kompensasi Karyawan PT Mitra Logistik International Tahun 2020 sampai 2021

Bulan	Insentif yang direncanakan	Insentif yang didapatkan
Desember 2020	Rp 2.000.000	Rp 2.000.000
Januari 2021	Rp 2.000.000	Rp 1.900.000
Februari 2021	Rp 2.000.000	Rp 1.835.000
Maret 2021	Rp 2.000.000	Rp 1.704.000

Sumber : PT Mitra Logistik International, 2021

Dari tabel diatas merupakan data kompensasi yang direncanakan perusahaan untuk karyawan PT Mitra Logistik International pada bulan Desember 2020 perusahaan merencanakan memberikan kompensai sebesar Rp 2.000.000 pada bulan Januari 2021 perusahaan memberikan kompensasi sebesar Rp 2.000.000, tetapi yang diberikan perusahaan sebesar Rp 1.900.000 pada bulan

Februari 2021 perusahaan menganggarkan kompsensai kepada karaywan sebesar Rp 2.000.000 dilapangan karaywan hanya mendapatkan Rp 1.835.000 dan pada bulan Maret 2021 Rp 2.000.000 yang harus diberikan ke karayawan, tetapi hanya 1.704.000.

Kompensasi yang diberikan yang tidak sesuai janji perusahaan membuat kinerja karayawan menurun karena

kompensasi dikenal sebagai suatu imbalan yang didapatkan oleh karyawan saat mereka menjalankan tugas yang ditetapkan sesuai dengan apa yang diinginkan maka imbal hasil tersebut. Kompensasi yang diberikan apabila sesuai dengan apa yang diharapkan maka rasa kepuasan pada diri karyawan tersebut akan terpenuhi sehingga mereka senantiasa rajin menjalankan tugas yang diberikan hingga capai apa yang diinginkan. Pada PT Mitra Logistik Internasional memiliki kasus dimana kompensasi yang dijatuhkan pada karyawan kurang sesuai dengan apa yang dikerjakan seperti tidak adanya gaji overtime pada karyawan apabila mereka menjalankan pekerjaan extra diluar jam kerja. Hal tersebut mengakibatkan karyawan malas melakukan pekerjaan extra diluar jam kerja sehingga banyak paket yang tidak tersampaikan ditangan pelanggan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Berikut ini keluhan pelanggan yang diterima perusahaan.

Pembahas yang dibahas membuat penulis memiliki ketertarikan untuk menjalankan penindakan lebih mendalam mengenai "Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Logistik Internasional".

Adapun tujuan dengan melakukan penelitian ini yaitu:

1. Agar dapat memberikan penjelasan apakah Kinerja Karyawan dipengaruhi Motivasi pada PT Mitra Logistik Internasional
2. Agar dapat memberikan penjelasan apakah Kinerja Karyawan dipengaruhi Komunikasi pada PT Mitra Logistik Internasional
3. Agar dapat memberikan penjelasan apakah Kinerja Karyawan dipengaruhi kompensasi pada PT Mitra Logistik Internasional
4. Agar dapat memberikan penjelasan apakah Kinerja Karyawan secara simultan dipengaruhi Motivasi dan kompensasi pada PT Mitra Logistik Internasional?

KAJIAN TEORI

2.1 Motivasi

Motivasi yakni rangkaian perilaku dan motivasi merupakan kemampuan yang timbul diri seorang dari dalam ataupun dari luar dengan menimbulkan ketekunan serta semangat guna mencapai sesuatu yang di inginkan (Sedarmayanti, 2018: 55). Suatu kondisi yang bermaksud agar dapat melakukan pergerakan pada karyawan sehingga dapat menjalankan sesuai dengan apa yang sudah ditentukan organisasi dengan maksud memperlancar perusahaan dalam mengapai target.

2.2 Komunikasi

Komunikasi dikenal sebagai suatu prosedur yang dijalankan dengan menyampaikan suatu perintah dengan maksud tertentu dan berkemungkinan perlu dilaksanakan pada saat itu juga atau kemungkinan bisa melalui pihak pertama ke pihak lain. Komunikasi merupakan sesuatu alat yang berperan penting dalam satu kelompok, komunikasi ini perlu digunakan sesuai kebijakan yang ada agar pihak yang dikomunikasikan bisa mengerti apa yang disampaikan sehingga tidak terciptanya miskomunikasi pada kedua belah pihak (Khongida et al., 2019 : 114).

2.3 Kompensasi

Pandangan lain dari (Busro, 2018: 198) menyatakan bahwa kompensasi dikenal sebagai penghargaan berupa uang yang diberikan langsung kepada karyawan atas jasanya kepada perusahaan. Teori dari (Siagian, 2020 : 134) menyatakan kompensasi dikenal sebagai imbalan dari perusahaan kepada pegawai atas kontribusi yang sudah diberikan karyawan kepada organisasi.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil kerja yang berhubungan erat dengan strateginya sebuah organisasi, kepuasan pelanggan, dan memerikan keikutsertaannya pada ekonomi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang pekerja disaat tertentu yang terkait macam-macam

tugasnya (Siagian, 2020: 79). Kinerja yakni keahlian seorang atau satu kelompok didalam memperoleh hasil yang relevan yang diharapkan dengan mengerjakan yang merupakan kewajibannya. Kinerja dimaknai sebagai sesuatu yang meraih keberhasilan atas penciptaan pegawai didalam menuntaskan misinya (Ginting, 2018 : 76)

2.5 Penelitian Terdahulu

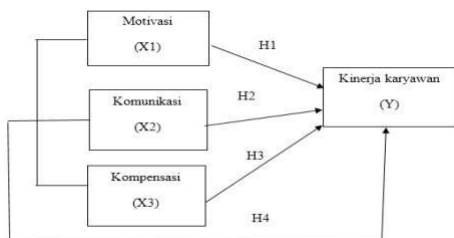
(Wasiman, 2020) berjudul Pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Cendana Han Wijaya. Hasilnya Kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya secara parial dipengaruhi oleh motivasi. Kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya secara parial dipengaruhi oleh kompensasi

(Sherlie & Hikmah, 2020) menjalankan uji dengan maksud agar bisa mengetahui apakah terdapat Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia di kota Batam. Hasilnya yaitu Kinerja karyawan PT Benwin Indonesia di kota Batam secara parial dipengaruhi oleh motivasi. Kinerja karyawan PT Benwin Indonesia di kota Batam secara parial dipengaruhi oleh kompensasi.

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menunjukan bahwa:

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

Yang menjadi hipotesis pada riset ini yaitu sebagai berikut:

- H₁ : Kinerja karyawan PT Mitra Logistik International dipenagruhi signifikan dan positif oleh motivasi.
- H₂ : Kinerja karyawan PT Mitra Logistik International dipenagruhi signifikan dan positif oleh komunikasi.
- H₃ : Kinerja karyawan PT Mitra Logistik International dipenagruhi signifikan dan positif oleh kompensasi.
- H₄ : Kinerja karyawan PT Mitra Logistik International secara simultan dipenagruhi signifikan dan positif oleh motivasi, komunikasi dan kompensasi.

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian kuantitatif pada penelitian ini dipilih sebagai jenis penelitian. Riset ini bermaksud melakukan riset sesuai dengan data yang dimiliki berupa kuesioner atau data lainnya, Penelitian kuantitatif dipilih sebagai jenis penelitian yang dikaji dengan arti merupakan data penelitian yang diperoleh dari kuesioner dan dilakukan pengolahan pada aplikasi SPSS (Sugiyono, 2018: 7).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi yakni kewilayahan yang umumnya ada objek/subyek berkualitas serta berkarateristik khusus yang sudah diputuskan peneliti supaya bisa dimengerti lalu bisa disimpulkan. Populasi dari riset ini ialah semua karyawan yang bekerja di PT Mitra Logistik International yaitu berjumlah 120 orang.

Sampel yakni pecahan dari populasi dengan ciri tak memungkinkan lain dari ciri yang sudah diputuskan pada populasi (Sugiyono, 2018: 81). Teknik sampel penelitian ini yakni sampel jenuh, dimana pengambilan sampel memakai keseluruhan populasi. Disimpulkan sampelnya berjumlah 120 responden.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun alat pengumpulan studi ini adalah (Sugiyono, 2018: 141).

1. Kuesioner

2. Studi Pustaka

Skala yang dipakai di penelitian yang diteliti merupakan skala likert.

Pada riset ini memakai program SPSS versi 25 sebagai alat pengolahan data dengan sampel sebanyak 115 karyawan. Hasil antara lain:

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	.815		Valid
2	Penghargaan yang diberikan perusahaan membuat karyawan termotivasi	.744		Valid
3	Kelengkapan inventaris kantor perusahaan menunjang kinerja karyawan.	.798		Valid
4	Fasilitas yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	.650	0,3610	Valid
5	Karyawan bersemangat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi	.788		Valid
6	Karyawan bersungguh-sungguh dan maksimal dalam bekerja	.760		Valid

Sumber : SPSS 25, 2020

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X_2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Komunikasi yang dilakukan atasan dan karyawan sudah efektif	.677		Valid
2	Komunikasi antar Karyawan sudah baik	.834		Valid
3	Isi pesan yang diberikan atasan mudah dimengerti	.742		Valid
4	Karyawan memahami arahan dari atasan	.601	0,3610	Valid
5	Komunikasi yang dilakukan membuat keharmonisan kepada atasan	.759		Valid
6	Komunikasi yang dilakukan membuat keharmonisan sesama karyawan	.705		Valid

Sumber : SPSS 25, 2020

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_3)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Gaji yang diberikan perusahaan sudah memenuhi kebutuhan sehari-hari	.456		Valid

			0,3610	
2	Perusahaan membagikan gaji tepat waktu	.656		Valid
3	Insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan	.871		Valid
4	Insentif membuat kinerja karyawan meningkat	.766		Valid
5	Perusahaan memberikan asuransi kepada karyawannya	.728		Valid
6	Asuransi yang diberikan perusahaan membuat karyawan lebih merasa aman	.571		Valid

Sumber : SPSS 25, 2020

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Karyawan menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya	.590		Valid
2	Jumlah dari hasil pekerjaan yang karyawan tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	.813		Valid
3	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerjanya	.745	0,3610	Valid
4	Karyawan selalu memberikan kualitas kerja yang baik	.453		Valid
5	Karyawan menggunakan pengetahuannya untuk meningkatkan kinerjanya	.562		Valid
6	Karyawan memahami pekerja-pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan	.643		Valid

Sumber : SPSS 25, 2020

Dari beberapa tabel diatas, bisa dinyatakan bahwa seluruh uji validitas pada setiap variabel

independen valid terhadap variabel dependen karena tabel $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,3610.

4.2 Uji Realibilitas

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas

Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,850	Realibel
Komunikasi	0,815	Realibel

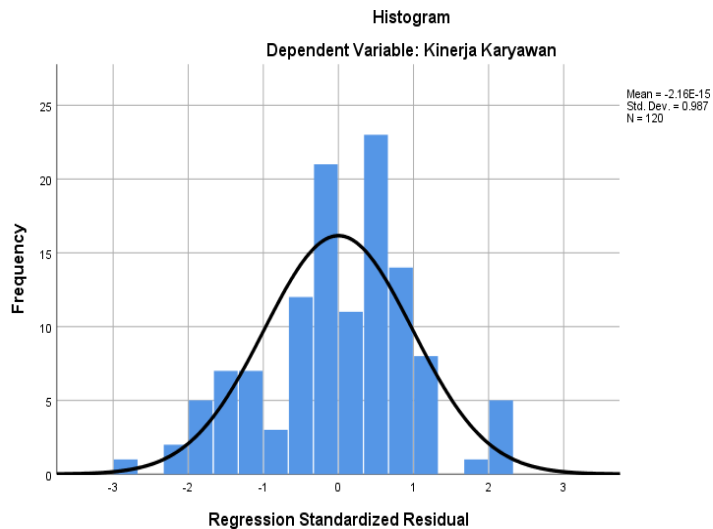
Kompensasi	0,773	Realibel
Kinerja Karyawan	0,716	Realibel

Sumber : SPSS 25, 2020

Hasil dari pengolah data setiap variabel motivasi, komunikasi, kompensasi dan kinerja karyawan menyatakan nilai cronbach's alpha lebih

tinggi dari angka 0,70 dengan ini bisa disimpulkan setiap variabel pernyataan dinyatakan realibel.

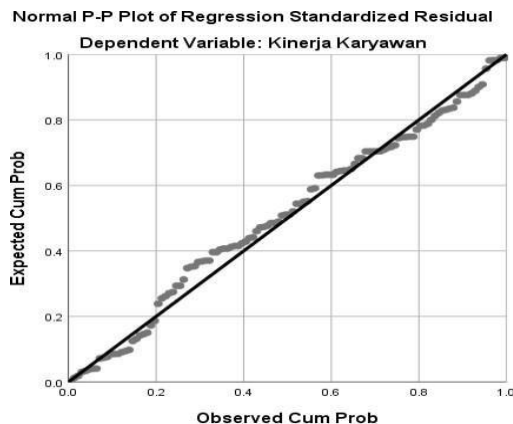
4.3 Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Pengujian histogram yang ada dalam gambar di atas menyatakan bahwa data penelitian bersifat normal karena kurva yang ada pada gambar di atas sudah

memenuhi kriteria pengujian histogram yang ada. Uji pendukung lainnya ialah uji P-Plot yang bisa dilihat melalui gambar dibawah ini:



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Pengujian P-Plot yang ada, bisa dilihat titik-titik melakukan penyebaran di area garis dan arah penyebaran mengikut arah garis diagonal, melalui pernyataan tersebut memberikan

pernyataan data dikatakan normal karena telah memenuhi kriteria atau persyaratan yang ada. Untuk memperkuat hasil pernyataan di atas sehingga dijalankan uji berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.064 ^{c,d}

Sumber : SPSS 25, 2020

Nilai signifikan menunjukkan hasil yaitu 0,064. Nilai $0,064 > 0,05$. Ditarik

kesimpulan di mana data yang diteliti berdistribusi normal.

4.4 Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	0,357	2.802
	Komunikasi	0,274	3.653
	Kompensasi	0,274	3.648

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 25, 2020

Sesuai tabel hasil uji multikolineritas diatas dapat dijelaskan tolerance sebesar yang mana tolerance $> 0,1$

maka tidak mengalami multikolineritas dan apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolineritas.

4.5 Uji Heterokedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a		
	Model	Sig.
1	(Constant)	.370
	Motivasi	.797
	Komunikasi	.503
	Kompensasi	.073

Sumber : SPSS 25, 2020)

Berdasarkan hasil SPSS 25 nilai signifikansi variabel motivasi yaitu 0,797, nilai signifikan variabel komunikasi yaitu 0,503 dan nilai signifikansi variabel kompensasi yaitu 0,073. Berdasarkan hasil ini bahwa nilai signifikansi variabel X1 yaitu $0,797 > 0,05$, dengan ini bisa dikatakan tidak ada

terjadi heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel X2 yaitu $0,503 > 0,005$ dengan ini bisa dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas dan Nilai signifikansi variabel X3 yaitu $0,073 > 0,005$ dengan ini bisa dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

4.6 Uji Pengaruh

Tabel 10. Uji Koefisien Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.515	.779		5.797	.000
1 Motivasi	.182	.055	.202	3.296	.001
Komunikasi	.359	.063	.402	5.742	.000
Kompensasi	.328	.060	.382	5.453	.000

Sumber : SPSS 25, 2020

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana,

$$Y = 4,515 + 0,182 X_1 + 0,359 X_2 + 0,328 X_3$$

1. Nilai konstanta yaitu 4,515 menunjukkan apabila variabel motivasi (X1), komunikasi (X2) dan kompensasi (X3) tidak terjadi kenaikan), oleh sebab itu nilai dari kinerja (Y) ialah 4,515.
2. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X1) bersifat positif yaitu 0,182 berarti bahwa variabel motivasi (X1) mempunyai relasi yang sama pada kinerja karyawan (Y) dan pertambahan setiap nilai motivasi (X1) akan mempunyai dampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) yaitu sejumlah 0,182 dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah.
3. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X2) bersifat positif sebesar 0,359 berarti bahwa variabel komunikasi (X2) mempunyai relasi yang sama pada kinerja karyawan (Y) dan pertambahan setiap nilai komunikasi (X2) akan mempunyai dampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) yaitu sejumlah 0,359 dengan anggapan variabel yang lain tidak berubah.
4. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X3) bersifat positif yaitu 0,328 berarti bahwa variabel kompensasi (X3) mempunyai relasi yang sama pada kinerja karyawan (Y) dan pertambahan setiap nilai kompensasi (X3) akan mempunyai dampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) yaitu sejumlah 0,328 dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah.

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.919 ^a	.844	.840

Sumber : SPSS 25, 2020

Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi motivasi, komunikasi dan kompensasi memberikan 84,4% dan sisa 15,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat pada riset ini.

4.7 Uji Hipotesis

Tabel 12. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.515	.779		5.797	.000
1 Motivasi	.182	.055	.202	3.296	.001
Komunikasi	.359	.063	.402	5.742	.000
Kompensasi	.328	.060	.382	5.453	.000

Sumber : SPSS 25, 2020

Variabel motivasi (X1) terlihat dalam nilai t_{hitung} 3,296 lebih tinggi dari $t_{tabel} = 1,98$, dengan signifikansi 0,001 kurang dari 0,05, H_0 di tolak kemudian H_a di terima, sehingga motivasi yang tercantum mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Arah koefisien regresi positif membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dengan hal itu, hipotesis pertama di terima.

Komunikasi (X2) dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} 5,453 lebih tinggi dari $t_{tabel} = 1,98$, dan karena nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, H_0 di tolak dan H_a di terima, sehingga komunikasi memiliki dampak yang signifikan pada

kinerja karyawan. Faktor regresi positif jika komunikasi mempunyai dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Itu sebabnya hipotesis kedua diterima.

Kompensasi (X3) dapat dilihat dengan nilai t_{hitung} 5,742 lebih tinggi dari $t_{tabel} = 1,98$, dan karena nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05, H_0 di tolak dan H_a di terima, sehingga kompensasi mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Arah faktor regresi positif berarti bahwa kompensasi mempunyai dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Itu sebabnya hipotesis ketiga diterima..

Tabel 13. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1374.511	3	458.170	209.727	.000 ^b
	Residual	253.414	116	2.185		
	Total	1627.925	119			

Sumber : SPSS 25, 2020

Pada tabel diatas menyatakan motivasi, komunikasi dan kompensasi secara bersamaan mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Dikatakan positif karena nilai F_{hitung} 290,727 > nilai F_{tabel} 2,68. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi sejumlah 0,000 dan lebih rendah daripada 0,05. Oleh sebab itu bisa diambil kesimpulan bahwa hipotesis keempat diterima.

SIMPULAN

Simpulan yang dapat diambil yaitu:

1. Secara parsial variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Logistik International.
2. Secara parsial Variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Logistik International.
3. Secara parsial variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Logistik International.

4. Secara bersamaan variabel motivasi, komunikasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Logistik International.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2), 130–139.
- Khongida, Z., Purnamaningsih, N., & Daniel, D. (2019). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Denov Putra Brilian Tulungagung. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(1), 111–126. <https://doi.org/10.30737/jimek.v1i1.284>
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya*

Manusia dan Produktivitas Kerja.

- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 757–765.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346.
<https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Wasiman, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Cendana Han Wijaya. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 21(1), 1–9.