

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Alamanda Duta Hermez

Muhammad Rizal Rahmadani^{1*}, Veta Lidya Delimah Pasaribu²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
muhamadrizal1945@gmail.com^{1*}; veta01889@unpam.ac.id²

Received 28 Agustus 2022 | Revised 24 November 2022 | Accepted 30 November 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Artikel ini memiliki tujuan penelitian dimana dapat mengukur dimana adanya pengaruh dari motivasi serta kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Alamanda Duta Hermez. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian memiliki jumlah sampel sebanyak 52 responden. Penelitian ini menggunakan analisis data uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik sedangkan uji hipotesisnya menggunakan regresi linear berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi, uji parsial, dan uji simultan. Penelitian yang dilakukan ini telah memiliki hasil yang menunjukkan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan persamaan regresi sebesar 0,472 (X1), nilai thitung 2.240 > ttabel 1,676 serta nilai R-square sebesar 0,147 atau 14,7%. (2) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dengan persamaan regresi sebesar 0,475 (X2), nilai thitung 2,285 > ttabel 1,676 serta nilai R-square sebesar 0,151 atau 15,1%. (3) Motivasi dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja dimana dengan nilai regresi linear berganda sebesar $Y = 21.639 + 0,229X1 + 0,247X2$ dan bernilai positif. Nilai R square pada penelitian ini sebesar 0,298 atau 29,8%, artinya Motivasi dan Kompensasi berpengaruh sebesar 29,8% terhadap kinerja karyawan PT Alamanda Duta Hermez.

Kata Kunci: Motivasi; Kompensasi; Kinerja.

Abstract

This article has a research objective which is to measure where the influence of motivation and work compensation on the performance of employees at PT Alamanda Duta Hermez is. This study uses the method used, namely the quantitative method. The study had a total sample of 52 respondents. This study uses data analysis of validity and reliability tests, classical assumption test, while the hypothesis test uses multiple linear regression, correlation coefficient test, coefficient of determination test, partial test, and simultaneous test. This research has had results showing that: (1) Motivation has an effect on performance with a regression equation of 0.472 (X1), a tcount of 2.240 > ttable of 1.676 and an R-square value of 0.147 or 14.7%. (2) Compensation has an effect on performance with a regression equation of 0.475 (X2), a tcount value of 2.285 > ttable 1.676 and an R-square value of 0.151 or 15.1%. (3) Motivation and compensation have an effect on performance with a multiple linear regression value of $Y = 21.639 + 0.229X1 + 0.247X2$ and is positive. The value of R square in this study is 0.298 or 29.8%, meaning that motivation and compensation have an effect of 29.8% on the performance of PT Alamanda Duta Hermez employees.

Keywords: Motivation; Compensation; Performance..

PENDAHULUAN

Perusahaan sangat membutuhkan karyawan dimana dalam hal tersebut peran ini akan berperan penting dalam memperkuat produktivitas dan kinerjanya. Untuk mencapai prestasi yang maksimal

dalam organisasi, tidak dapat dihindari bahwa karyawan harus bekerja secara optimal. Ini adalah konsensus bulat bahwa pekerja akan menyelesaikan tugas-tugas mereka lebih baik ketika mereka sangat termotivasi. Khususnya di negara berkembang seperti Indonesia, personel lebih cenderung berprestasi ketika mendapat pengakuan dari manajemen. Pengakuan atas pencapaian mereka dapat diterjemahkan ke dalam penghargaan intrinsik; dan melalui penghargaan ini, karyawan dapat memotivasi dan melakukan hingga kapasitas maksimum mereka. Literatur sebelumnya terbukti bahwa ada hubungan afirmatif antara motivasi karyawan dan prestasi kerja. Misalnya, membahas peran karyawan, motivasi intrinsik dan ekstrinsik, dan kinerja mereka di sektor perdagangan keuangan dan sebagai manajer toko,

Studi mereka menyimpulkan bahwa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik dianggap sebagai motivator utama bagi karyawan. Sebelum ini, beberapa penelitian menjelaskan bahwa motivasi menghasilkan kinerja dan produktivitas instan oleh karyawan, dan sebagai hasil dari motivasi, karyawan didorong oleh diri sendiri.

Pembahasan mengenai motivasi karyawan pasti juga membahas mengenai kompensasi. Dalam hal ini Kompensasi bisa dikatakan merupakan suatu hal dimana dapat dikatakan penting. Hal ini dapat menjadi tolak ukur utama seorang karyawan melakukan pekerjaannya (*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Medco Energi International Tbk. Kantor Pusat)*, N.D.). Kompensasi atau biasa yang sering dikenal upah yang diterima karyawan biasanya diterima pada awal bulan atau pembayaran ini akan dapat memiliki nilai lebih jika karyawan tersebut melakukan pekerjaan yang menggunakan tambahan waktu (Yuningsih et al., n.d.).

Sisi lainnya, pemberian upah atau kompensasi yang diberikan karyawan ini juga menjadi sebagai reward atau penghargaan orang tersebut telah melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini juga menciptakan rasa disiplin dalam bekerja yang ada dalam perusahaan atau organisasi dimana memiliki tujuan yang membuat seluruh karyawan yang dalam lingkup perusahaan memiliki lapang dada dalam melakukan pekerjaan tersebut dengan rasa ikhlas dan mau menaati serta mematuhi setiap peraturan yang ada (*2230-3968-1-SM*, n.d.). karyawan yang memiliki disiplin kerja dilihat berdasarkan kesadaran yang terdapat dalam dirinya karyawan tersebut dalam menaati peraturan atau ketentuan yang diatur dalam perusahaan tersebut (*Roni Binsar Tua Pasaribu*, N.D.). Sisi positif dari adanya motivasi yang tertanam dalam karyawan dapat menjadi pendorong yang baik bagi seseorang melakukan hal terbaik yang dilakukan oleh dirinya (Nurhayat & Wahyuni, 2021). Untuk itu selain kedisiplinan, alangkah baiknya jika motivasi kerja pegawai (Wijaya & Andreani, 2015) perlu ditingkatkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk meningkatkan tujuan perusahaan.

Tingginya daya kerja perorangan dalam yang terdapat dalam perusahaan menjadi cermin tindakan karyawan sesuai dengan apa yang diprogramkan (Sinaga & Hidayat, 2020). Perusahaan yang siap bersaing harus memiliki manajemen yang efektif (*6873-19231-1-PB*, n.d.), untuk lebih mengembangkan pelaksanaan perwakilan dalam administrasi yang layak, mendukung pekerja yang berkualitas dan terampil di bidangnya adalah penting (Saputro & Darda, n.d.). Kontribusi terbesar bagi perusahaan untuk mencapai kinerja perusahaan dan fungsi perusahaan yang optimal dapat dilihat berdasarkan kinerja karyawan (Pragiwani et al., 2020).

Rata – rata permasalahan yang muncul pada perusahaan yang saat ini juga dialami oleh PT. Alamanda Duta Hermez adalah adanya beberapa kendala seperti dalam saat pekerjaan sedang dilakukan adalah motivasi yang sering muncul karena factor internal ataupun eksternal dari pekerjaan atau yang ada di perusahaan tersebut (*MediPrakoso_09408141020*, n.d.). Terkait dengan masalah kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi yang terjadi dimana dalam hal ini adanya target atau tuntutan pekerjaan yang harus dicapai oleh karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Selain adanya tuntutan atau target juga terdapat tekanan yang mengakibatkan karyawan mudah terkena stress.

Tabel 1. Daftar Karyawan Terbaik 2020 - 2022
PT Alamanda Duta Hermez

No	Periode	Tahun	Nama	Reward
1	Semester 1	2020	Anita Arisanti	Penghargaan Pegawai terbaik dan Bonus 1 kali gaji
2	Semester 2	2020	Pian Sopian	Penghargaan Pegawai terbaik dan Bonus 1 kali gaji
3	Semester 1	2021	Rudi Sartono	Penghargaan Pegawai terbaik dan Bonus 1 kali gaji
4	Semester 2	2021	Anita Arisanti	Penghargaan Pegawai terbaik dan Bonus 1 kali gaji
5	Semester 1	2022	Riki Yanto	Penghargaan Pegawai terbaik dan Bonus 1 kali gaji

Sumber: Internal perusahaan tahun 2021

Artikel ini memiliki tujuan penelitian yang dimiliki dimana akan membahas beberapa hal, diantaranya 1) Melihat dan mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Alamanda Duta Hermez dan 2) Analisa dan mengetahui pengaruh dari adanya kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Alamanda Duta Hermez

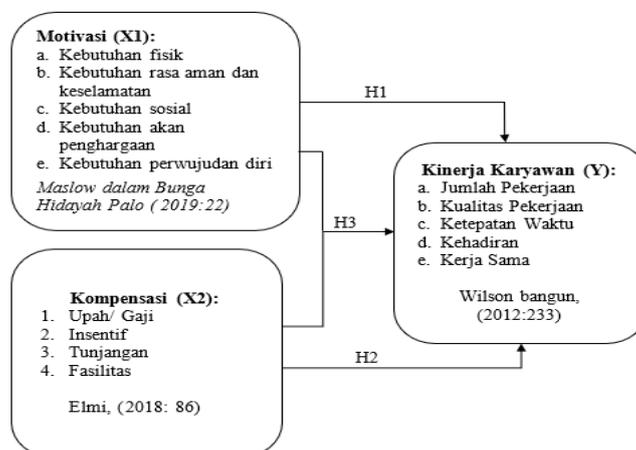
Kompensasi

Kompensasi adalah suatu kondisi dimana upah sesuai dengan realitas kompensasi yang diterima oleh karyawan. Kompensasi juga berasal dari dua macam yaitu internal dan eksternal. Beberapa pengertian lainnya dimana kompensasi adalah beberapa hal atau segala hal yang dimana oleh karyawan terima dan dalam bentuk finansial atau non-finansial. Sedangkan sebagian banyak peneliti mengungkapkan upah atau kompensasi yang diberikan bisa dikatakan sebagai macam hal yang diterima karyawan dari organisasi berupa kompensasi finansial langsung, finansial tidak langsung, dan non finansial. Kompensasi memiliki beberapa indikator, indikator kompensasi dimana beberapa diantaranya: 1). Kompensasi finansial, 2). Kompensasi non-finansial. Sedangkan indikator kompensasi terdiri dari tiga, yaitu: 1). Kompensasi finansial langsung, 2). Kompensasi finansial tidak langsung, 3). Kompensasi non-finansial. Dalam penelitian ini menggunakan (Yuningsih et al., n.d.).

Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dikatakan sebagai segala hasil dari kerja atau dari tindakan seseorang atau individu dalam suatu pekerjaan (Armstrong, 1999: 95. Menurut Mardiyanti dkk (2018) kinerja merupakan bagian dari pekerjaan yang berkaitan dengan kualitas dan kekuatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja memiliki beberapa indikator, menurut Rivai dan Basri (2005) menurut indikator kinerja ada lima indikator yaitu: 1). Kuantitas Pekerjaan, 2). Kualitas Kerja, 3). Ketepatan waktu, 4). Efektivitas, 5). Keandalan. Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

- H1 : Motivasi (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT Alamanda Duta Hermez .
- H2 : Kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y) PT Alamanda Duta Hermez .
- H3 : Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Alamanda Duta Hermez.

METODE

Penelitian ini ditujukan kepada PT Alamanda Duta Hermez yang merupakan pemasok tenaga kerja rethink. Selanjutnya wilayah eksplorasi yang dipimpin di PT PLN (Persero) Unit Utama Pembangunan Jawa Barat, Jalan Ehave Gandul Cinere, tindakan ini memusatkan perhatian pada isu-isu di atas terkait Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Alamanda Duta Hermez. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 52 orang perwakilan. Penelitian ini menggunakan penelitian dengan strategi kuantitatif. Pemeriksaan yang dipimpin oleh pakar ini menggunakan survei yang disebarkan ke perwakilan. Eksplorasi ini menggunakan pemeriksaan dengan aplikasi *Software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)*.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas berencana untuk mengukur apakah hal-hal dalam survei itu sah. Menguji tingkat validitas yang digunakan dalam ulasan ini adalah *Pearson Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05. Hasil pengujian dinyatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka dinyatakan tidak valid. Uji validitas ini menggunakan sampel berukuran $n = 52$, dengan $df = n-2$ ($df = 52-2= 50$), sehingga didapat nilai untuk $r_{tabel} = 0.279$, sehingga dikatakan valid apabila $r_{hitung} > 0.279$. Perhitungan validitas dilakukan dengan alat bantu program software komputer yaitu SPSS Versi 26. Berikut hasil uji validitas masing- masing variable.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,702	0.279	Valid
X1.2	0,516	0.279	Valid
X1.3	0,512	0.279	Valid
X1.4	0,577	0.279	Valid
X1.5	0,478	0.279	Valid
X1.6	0,648	0.279	Valid
X1.7	0,589	0.279	Valid
X1.8	0,546	0.279	Valid
X1.9	0,601	0.279	Valid
X1.10	0,613	0.279	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah oleh spss 26, 2022

Dari tabel di atas penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada semua butir-butir kuesioner pada variabel Motivasi dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,470	0.279	Valid
X2.2	0,545	0.279	Valid
X2.3	0,498	0.279	Valid
X2.4	0,448	0.279	Valid
X2.5	0,700	0.279	Valid
X2.6	0,501	0.279	Valid
X2.7	0,655	0.279	Valid
X2.8	0,401	0.279	Valid
X2.9	0,696	0.279	Valid
X2.10	0,640	0.279	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah oleh spss 26, 2022

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada semua butir-butir kuesioner pada variabel Kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,459	0.279	Valid
Y.2	0,460	0.279	Valid
Y.3	0,332	0.279	Valid
Y.4	0,450	0.279	Valid
Y.5	0,531	0.279	Valid
Y.6	0,481	0.279	Valid
Y.7	0,564	0.279	Valid
Y.8	0,584	0.279	Valid
Y.9	0,414	0.279	Valid
Y.10	0,615	0.279	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah oleh spss 26, 2022

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada semua butir-butir kuesioner pada variabel kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan secara reliabilitas merupakan alat uji ukur dalam mengukur hasil kuisioner yang bisa menjadi indicator dari adanya variable. Instrumen penduga yang akan digunakan adalah *Cronbach's Alpha* melalui program PC SPSS Versi 26. Suatu instrumen atau pertanyaan dikatakan solid jika memiliki koefisien ketergantungan atau alpha > 0,6. Berikutnya adalah tabel hasil eksperimen kualitas yang tak tergoyahkan.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Cronbach's Alpha	Nilai Batas Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,774	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,752	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,643	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 5, terlihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Sehingga dapat diduga bahwa setiap proklamasi survei dari setiap variabel diumumkan Handal.

Uji Hipotesis

Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,350	3,574		7,373	0,000
	Motivasi	0,347	0,092	0,472	3,784	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Mengingat konsekuensi dari perkiraan regresi dalam tabel, sangat mungkin diperoleh kondisi regresi $Y = 26.350 + 0.347 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah sebesar 26.350 diartikan bahwa apabila variable Motivasi (x_1) tidak ada maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 26.350 point.
2. Nilai koefisien Motivasi (X_1) sebesar 0.347 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Kompensasi (X_2), maka setiap perubahan satu unit pada variabel Motivasi (X_1), akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.347 point.

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25,885	3,666		7,062	0,000
	Kompensasi	0,369	0,097	0,475	3,816	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 9, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 25.885 + 0.369 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 25.885 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 25.885 point.
2. Nilai koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,369 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada Motivasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Kompensasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,369 point.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,639	4,004		5,405	0,000
	Motivasi	0,229	0,102	0,311	2,240	0,030
	Kompensasi	0,247	0,108	0,317	2,285	0,027

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data hasil analisis di atas diperoleh persamaan regresi $Y = 21.639 + 0,229X_1 + 0,247X_2$. Interpretasi hasil tersebut:

1. $\alpha = 21.639$. Artinya apabila Motivasi dan Kompensasi sebesar 0 (nol), maka kinerja karyawan sebesar 21.639. Hasil ini signifikan pada alpha 5% pada tabel *Coefficient* dari *Output* SPSS.
2. $\beta_1 = 0.229$. Artinya dengan asumsi Motivasi bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap perbaikan nilai Motivasi sebesar 1 Satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.229. Hasil ini signifikan pada alpha 5 % dari hasil uji t.

- $\beta_2 = 0.247$. Artinya dengan asumsi Kompensasi bernilai tetap (tidak berubah), maka setiap peningkatan Kompensasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.341. Hasil ini signifikan pada alpha 5 % dari hasil uji t.

Pembahasan

Motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alamanda Duta Hermez. Dibuktikan dengan hasil $t_{hitung} 2,240 < t_{tabel} 1,676$ dengan situasi garis regresi spekulasi 0,472 (X1) dan nilai R-square 0,147 atau 14,7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa inspirasi berpengaruh signifikan terhadap presentasi perwakilan PT Alamanda Duta Hermez. Selanjutnya, spekulasi utama diakui

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alamanda Duta Hermez. Dibuktikan dengan hasil nilai $t_{hitung} 2,217 > t_{tabel} 1,676$ dengan persamaan garis regresi hipotesisnya adalah 0,475 (X2) dan nilai R-square sebesar 0,151 atau 15,1 %. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Alamanda Duta hermez.

Motivasi dan komepensasi berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alamanda Duta Hermez, dengan hasil nilai $f_{hitung} 1,376 > f_{tabel} 3,19$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ serta persamaan garis regresinya $Y = 21,639 + 0,229X1 + 0,247X2$ dan bernilai positif. Selain itu, nilai R square pada penelitian ini sebesar 0,298 atau 29,8%, artinya Motivasi dan Kompensasi berpengaruh sebesar 29,8% terhadap kinerja karyawan PT Alamanda Duta Hermez.

SIMPULAN

Hasil dari adanya uji penelitian ini menghasilkan nilai dari uji yang dilakukan dalam menganalisis motivasi yang dimana dalam hasilnya memiliki nilai positif serta adanya nilai yang signifikan dengan hasil pembuktian PT Alamanda Duta Hermez. Dikatakan positif dengan dari nilai $t_{hitung} 02,240 > t_{tabel} 1,676$ dengan persamaan garis regresi hipotesisnya adalah 0,472. Hal ini berarti bahwa setiap Motivasi semakin baik sebesar satu satuan maka akan memberikan dampak kinerja karyawan sebesar 0,447 poin. Dengan demikian, Motivasi berdampak positif dan signifikan bagi kinerja karyawan PT Alamanda Duta Hermez.

Hasil dari adanya uji penelitian ini menghasilkan nilai dari uji yang dilakukan dalam menganalisis kompensasi karyawan yang dimana dalam hasilnya memiliki nilai positif serta adanya nilai yang signifikan dengan hasil pembuktian PT Alamanda Duta Hermez. Dikatakan positif dengan dari nilai t_{hitung} Persamaan garis regresi hipotesisnya sebesar 0,475 yang berarti setiap meningkatnya motivasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,475 poin. serta Hasil nilai $t_{hitung} 2,285 > t_{tabel} 1,676$ mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Alamanda Duta Hermez.

Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alamanda Duta Hermez. Hasil analisis regresi linear berganda adalah $Y = 21.639 + 0,229X1 + 0,247X2$ yang bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya Motivai dan Kompensasi yang ada pada perusahaan PT Alamanda Duta hermez, maka tingkat kinerja karyawan akan semakin meningkat. Nilai $f_{hitung} 10,376 > f_{tabel} 3,19$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nila R square sebesar 0,298 atau 29,8% yang mengindikasikan bahwa Motivasi dan Kompensasi mempunyai pengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Alamanda Duta Hermez.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Irfan Rizka, dkk (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta, *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3, No. 1,



- Astuti Widia, Dkk (2021) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Muhammadiyah Parung, *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam Vol.1, No.2 Agustus 2021 Hal 191-203*
- Gandung Muhammad, Dkk (2021) Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Hadi Prima Teknik Alam Sutera – Kota Tangerang *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam Vol.1, Hal 1-14*
- Halim Jesslyn, Fransisca Andraeni (2017) Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Agora, Vol. 5, No. 1, Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako Vol. 4, No. 1*
- Kusjono Gatot, Putri Ratnasari (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jenius. Vol. 2, No. 2,*
- Nauli Putra Perdamean (2021) Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pamulang, *Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 2,*
- Putra Udin, Dkk, (2018) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu, *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako Vol. 4, No. 1*
- Ramadhani Andi Amalia, Dkk (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan, *Journal Of Management Volume 3 Issue 3 (2020) Pages 165-175*
- Sartika Dewi, Dkk (2021) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Laris Indo Sukses Gemilang Tangerang Selatan, *Jurnal Semarak, Vol.4, No.2, Juni 2021, Hal (38-50)*
- Surya Indah, Dkk (2022) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 1, Januari 2022*
- Siregar Dahrul (2019) Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi, *Journal Of Education, Humaniora And Social Sciences (Jehss) Vol No 1*
- Wicaksana Primaraga Sumantri Indra (2022) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kfc Mall Metropolitan Bekasi, *Journal.Literasisains.Id/Index.Php/Mamen Vol. 1 No. 2 (April 2022) Hal188-197*
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe. Unimal Press.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau. Zanafa Publishing.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press dan Universitas Bhayangkara, Surabaya.
- Handoko, T, N. (2015). *Manajemen*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, SP, Malayu. (2012), “Manajemen Sumber Daya Manusia-Edisi Revisi”, Cetakan keenam belas, Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya
- Sinambela, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Pustaka Belajar.