

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV PUTRA ABADI JAYA KECAMATAN TIGARAKSA

Nadia Satya Handayani¹, Sutrisno²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹satyahandayani698@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen00035@unpam.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the effect of compensation and motivation on employee performance. This research uses a quantitative approach with a sample of 62 employees, a sampling technique using saturated sampling. Data collection techniques through primary and secondary data. Data analysis techniques use descriptive statistics, validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, t test and f test. The research results show that partial disturbances have a significant effect on employee performance. This can be proven from the simple linear regression equation $Y = 23.954 + 0.376X$ and the value of $t_{count} > t_{table}$ or $(4.092 > 1.67065)$. Partially, motivation has a significant effect on employee performance, this can be proven by the equation $Y = 17.253 + 0.548X$ and the value $(5.902 > 1.67065)$. Simultaneously, motivation influences employee performance, this can be proven by the multiple linear regression equation $Y = 18.285 + 0.065X_1 + 0.585X_2$, the correlation value is 0.634, the coefficient of determination is 40.2%, the hypothesis test is obtained $F_{hitung} > F_{tabel}$ or $(19.809 > 3.15)$.

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 62 karyawan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Teknik pengambilan data melalui data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 23,954 + 0,376X$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,092 > 1,67065)$. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan persamaan $Y = 17,253 + 0,548X$ dan nilai $(5,902 > 1,67065)$. Secara simultan kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 18,285 + 0,065X_1 + 0,585X_2$, nilai korelasi sebesar 0,634 nilai koefisien determinasi 40,2%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(19,809 > 3,15)$.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Dalam hal ini CV Putra Abadi Jaya, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang Industri, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan produktivitas yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Sehubungan dengan pemberian kompensasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga pemberian kompensasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Diharapkan mampu untuk meningkatkan motivasi karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.

Fenomena yang terjadi pada karyawan CV Putra Abadi Jaya yakni,

- Kinerja karyawan yang cenderung rendah walaupun perusahaan menaruh perhatian yang lebih terhadap karyawannya.
- Kinerja karyawan yang rendah ditunjukan dengan kelambatan dalam pembuatan laporan pekerjaannya. Para karyawan merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan.
- Kebanyakan dari pegawai merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus diberikan tidak sesuai dengan kualitas indeks kerja.

Permasalahan kompensasi yang terdapat di CV Putra Abadi Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang home industri yaitu produksi sepatu vans masih tergolong kurang baik dikarenakan pembayaran kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai harapan karyawan dimana gaji, tunjangan – tunjangan serta insentif yang didapat masih rendah dan belum memenuhi standar yang ditetapkan oleh pemerintah sehingga masih banyak karyawan yang mengeluh mengenai kompensasi yang mereka terima dari perusahaan tidak sesuai dengan hasil kerja mereka.

Berdasarkan tabel 1.1 jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan setiap bagian produksi pada CV. Putra Abadi Jaya dapat dilihat jumlah karyawan, bagian Strobel jumlah karyawan 2 orang, gaji Rp. 840.000, bonus Rp. 200.000,

bagian Cutting jumlah karyawan 4 orang, gaji Rp. 840.000, bonus Rp. 200.000, bagian Sewing jumlah karyawan 11 orang, gaji Rp. 840.000, bonus Rp. 200.000, bagian Stockfitting 4 orang, gaji Rp. 770.000, bonus, 150.000, bagian Finishing jumlah karyawan 5, gaji Rp. 840.000, bonus Rp. 200.000, bagian Assembling jumlah karyawan 18, gaji Rp. 840.000, bonus Rp. 200.000, bagian Buffing jumlah karyawan 2, gaji Rp. 770.000, bonus Rp. 150.000.

Tabel 1.1
Data Kompensasi Karyawan

No	Bagian Produksi	Jumlah Karyawan	Gaji (2 Minggu)	Bonus
1	Strobel	5	840.000	200.000
2	Cutting	6	840.000	200.000
3	Sewing	12	840.000	200.000
4	Stockfitting	6	770.000	150.000
5	Finishing	7	840.000	200.000
6	Assembling	20	840.000	200.000
7	Buffing	6	770.000	150.000
TOTAL		62	5.740.000	1.300.000

Sumber : Data Internal Perusahaan (2024)

Secara keseluruhan menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum memenuhi apa yang diharapkan karyawan, khususnya pada pemberian gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Hal ini dipengaruhi karena adanya kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi yang terdapat di CV Putra Abadi Jaya tergolong kurang baik karena masih kurangnya pemberian motivasi dari atasan kebawah yang mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, karyawan tidak mempunyai kepuasan kerja dan performa yang tinggi serta menurunnya kinerja karyawan sehingga hasil kerja yang diperoleh menjadi kurang maksimal. Berdasarkan observasi di tempat penelitian masih adanya kekurangan pada kondisi motivasi yang berakibat timbul kurang baiknya kinerja karyawan, diantaranya:

Berdasarkan tabel 1.2 pada tahun 2021 hingga tahun 2022 tujuan dan target pekerjaan masih tergolong baik. Sedangkan pada tahun 2023 secara keseluruhan menunjukkan bahwa motivasi belum terlaksana sesuai dengan yang diharapkan

oleh karyawan. Hal ini disebabkan karena masih rendahnya motivasi yang diberikan oleh atasan ke bawahan.

Tabel 1.2
 Data Motivasi

No	Jenis Motivasi	Tahun		
		2021	2022	2023
1	Tujuan dan Target	Baik	Baik	Kurang Baik
2	Tantangan Kerja	Baik	Baik	Kurang Baik
3	Langkungan kerja yang nyaman	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
4	Pemberian Pelatihan	Kurang Baik	Kurang Baik	Kurang Baik
5	Fasilitas	Baik	Baik	Baik
6	Menghargai karyawan	Baik	Kurang Baik	Baik
7	Penghargaan karyawan	Kurang Baik	Kurang Baik	Baik

Sumber: Data dari perusahaan CV Putra Abadi Jaya

Jika permasalahan tersebut diabaikan secara terus menerus maka akan mengakibatkan karyawan tidak melakukan perkembangan diri sehingga tidak memiliki wawasan yang luas, minimnya tingkat keterampilan atau kemampuan yang dimiliki, kurangnya konsentrasi dalam mengerjakan tugas dan kurang baiknya kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2018:111) motivasi merupakan “kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)”. Berdasarkan permasalahan di atas maka penulis memberikan batasan secara umum yaitu bahwa tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang merupakan salah faktor penting dalam memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Mathis dan Jackson (2017:138) menjelaskan bahwa motivasi kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut.

Tabel 1.3
 Data Pencapaian Target

Bulan	2021		2022		2023	
	Target	Target Akhir	Target	Target Akhir	Target	Target Akhir
Januari	400	300	369	220	360	200
Februari	400	300	350	300	350	200
Maret	420	350	330	300	300	250
April	420	350	335	300	400	360
Mei	450	300	365	300	400	335
Juni	390	260	330	260	400	300
Juli	400	300	335	260	300	200
Agustus	400	340	365	300	350	260
September	300	300	350	300	350	250
Oktober	350	240	360	300	300	200
November	360	300	370	250	300	200
Desember	380	320	370	300	300	200

Sumber: CV Putra Abadi Jaya

Berdasarkan tabel 1.3 data pencapaian target di atas ini menunjukkan adanya indikasi menurut kinerja karyawan perusahaan CV Putra Abadi Jaya. Hal tersebut terjadi karena adanya pandemi Covid-19 dan pengurangan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan. Kemudian kurangnya motivasi dan kompensasi yang diberikan pada karyawan membuat kinerja karyawan menurun.

Penurunan kinerja ini membawa dampak buruk pada penurunan jasa di Perusahaan tersebut lebih jauhnya akan mengurangi pendapatan dari perusahaan itu sendiri

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian manajemen didefinisikan dalam berbagai cara, tergantung dari sudut pandang, keyakinan serta pengertian dari pembuat definisi. Secara umum pengertian manajemen adalah pengelolaan suatu pekerjaan untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dengan cara menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja.

Berikut beberapa definisi menurut beberapa ahli, diantaranya menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau

manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan”.

Kompensasi merupakan imbalan prestasi kerja yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa dari kinerjanya pada suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi dapat berwujud secara fisik ataupun non fisik. Kompensasi wajib dihitung dan diserahkan kepada karyawan berdasarkan pengorbanan yang disesuaikan dengan kinerja para karyawan terhadap perusahaan.

Kompensasi adalah pendapatan seseorang yang diperoleh dari perusahaan dari hasil pekerjaan yang sudah dilakukan pegawai sebagai bentuk apresiasi perusahaan. Sedangkan menurut yang lain, kompensasi merupakan segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan terhadap karyawan.

Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu, kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi seperti upah, gaji, dan insentif. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai motivasi kerja maksimal.

Menurut Kadarisman (2017:278) “Motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya”.

Menurut Barelson dan Steiner dalam Yusuf (2016: 264), motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya

mengarah tercapainya tujuan organisasi. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan.

Pengertian kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance), namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kelangsungan hidup sebuah organisasi ditentukan oleh keberhasilannya dalam mencapai tujuan organisasi kualitas sumber daya manusia, pimpinan, dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan kinerja karyawan merupakan suatu kebutuhan.

Menurut Mathis dan Jackson (2017, 48) menyatakan bahwa: “Kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan kinerjanya”.

Definisi kinerja menurut Prasadja Ricardianto (2018, 67) yaitu :“Kinerja atau Performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:125) “Uji validitas digunakan untuk menguji apakah suatu pertanyaan (kuesioner) layak digunakan sebagai instrumen penelitian”.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) “Uji reliabilitas merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Reliabilitas diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistenan, suatu alat disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek sama sekali diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Dikatakan reliabel

jika koefisien Cronbach Alpha bernilai $\geq 0,6$.

b. Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018:159) “Untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi”.

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak”.

2) Uji multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016:103) “Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orgonal..

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) “Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain”. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas

4) Uji Autokorelasi

Menurut Nugroho dalam Selvi (2022:128) uji ini bertujuan untuk mengetahui ada

tidaknya korelasi antar variabel pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t - 1$. Uji autokorelasi menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode dengan kesalahan pada periode $t - 1$ (sebelumnya), jika terjadi korelasi maka dinamakan ada *problem* autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi

c. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier secara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier sederhana dapat digunakan untuk mengetahui arah dari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah memiliki hubungan positif atau negatif serta untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan ataupun penurunan. Pada regresi sederhana biasanya data yang digunakan memiliki skala interval atau rasio. Regresi linier berganda merupakan teknik statistik yang menggunakan beberapa variabel penjelas untuk memprediksi hasil dari variabel terikat

d. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2017:231) “Teknik ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau rasio dan sumber data dari dua variabel lebih tersebut adalah sama”. Interpretasi: Jika R mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif atau searah, sedangkan Jika R mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau bahkan tidak memiliki hubungan sama sekali

e. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen. Jika nilai R^2 kecil artinya kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas. Menurut Sugiyono (2017:154) “Koefisien determinasi adalah teknik statistika yang digunakan untuk mencari pengaruh variabel tertentu terhadap variabel lain”.

f. Uji Hepotesis

Uji hipotesis merupakan sebuah proses untuk melakukan evaluasi kekuatan bukti dari sampel dan memberikan dasar untuk membuat keputusan terkait dengan populasinya

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	r _{tabel}	Ket.
Kompensasi	X ₁	0,422	0,25	Valid
	X ₂	0,374		Valid
	X ₃	0,559		Valid
	X ₄	0,491		Valid
	X ₅	0,537		Valid
	X ₆	0,528		Valid
	X ₇	0,615		Valid
	X ₈	0,467		Valid
	X ₉	0,450		Valid
	X ₁₀	0,449		Valid
Motivasi	X ₁	0,665	0,25	Valid
	X ₂	0,814		Valid
	X ₃	0,567		Valid
	X ₄	0,516		Valid
	X ₅	0,652		Valid
	X ₆	0,538		Valid
	X ₇	0,375		Valid
	X ₈	0,539		Valid
	X ₉	0,556		Valid
	X ₁₀	0,682		Valid
Kinerja Karyawan	Y ₁	0,462	0,25	Valid
	Y ₂	0,416		Valid
	Y ₃	0,543		Valid
	Y ₄	0,403		Valid
	Y ₅	0,629		Valid
	Y ₆	0,656		Valid
	Y ₇	0,704		Valid
	Y ₈	0,496		Valid
	Y ₉	0,407		Valid
	Y ₁₀	0,401		Valid

Sumber : Data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel 4.8 hasil yang diperoleh bahwa seluruh *r_{hitung}* lebih besar dari *r_{tabel}*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada instrumen penelitian ini dapat dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.641	10

Sumber : Data diolah spss 26

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.628	10

Sumber : Data diolah spss 26

Tabel 4.11

Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.682	10

Sumber : Data diolah spss 26

Berdasarkan hasil dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X₁) sebesar 0,641 > 0,60, Motivasi (X₂) sebesar 0,628 > 0,60 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,682 > 0,60. Dengan demikian variabel *system* kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian selanjutnya

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.12

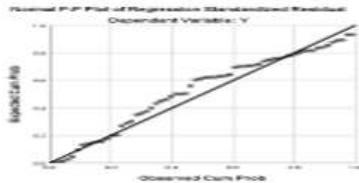
Hasil Uji Metode Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.90122677
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Positive	.071
	Negative	-.137
Test Statistic		.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.171
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.101
	Upper Bound	.180
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.		

Sumber : olah data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa data residual nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,005. Karena signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal.

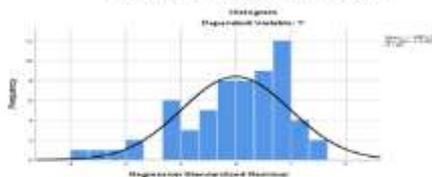
Gambar 4.2
 Uji P-P Plot Multi Normalitas



Sumber : Olah Data SPSS versi 26

Dari gambar 4.2 diperoleh hasil bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, Dimana data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data berasal dari populasi terdistribusi normal

Gambar 4.3
 Hasil Uji Penguujian Histogram



Sumber : Olah Data SPSS versi 26

Berdasarkan gambar 4.3 hasil pengujian grafik histogram menunjukkan bahwa data yang diteliti memberikan pola lonceng terbalik sehingga disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi uji normalitas

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Multikolinieritas

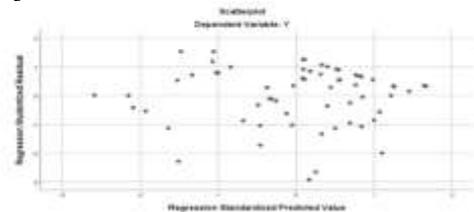
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	11,281	1,157			11,855	,000		
Kompensasi	,065	,003	,754	,27	27,626	,000	,743	1,346
Motivasi	,283	,030	,847	,19	19,403	,000	,743	1,346

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Olah Data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil tabel 4.13, bahwa pada variabel kompensasi dan motivasi masing-masing variabel memiliki nilai toleransi yaitu 0,743 dimana lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yaitu 1,346 lebih kecil dari 10. Maka dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa pada variabel kompensasi dan motivasi tidak terjadi gejala multikolinieritas dan model regresi

dikatakan layak dan dapat digunakan untuk persamaan regresi

3) Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olah Data SPSS versi 26

Gambar 4.4
 Hasil Uji heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil gambar 4.4 titik-titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola-pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai

Dalam pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji *Glejser*. Uji *Glejser* adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residul. Dengan pengambilan keputusan dengan uji *glejser* adalah:

Tabel 4.14
 Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3,814	2,501			1,664	,101
Kompensasi	-,013	,057	-,033		-,230	,819
Motivasi	-,023	,054	-,064		-,425	,672

a. Dependent Variable: Kompensasi_Motivasi
 Sumber : Olah Data SPSS versi 26

4) Analisis Regresi Linier

Tabel 4.15 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9,034	2,948			3,064	,003
kepemimpinan	0,334	0,083	0,383		3,947	,000
disiplin kerja	0,449	0,094	0,483		4,771	,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
 Sumber : Data Primer Diolah (2024)

Nilai konstanta sebesar 9,034 diartikan bahwa jika variabel kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 9,034.

Nilai kepemimpinan (X1) 0,334 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kepemimpinan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,334.

Nilai disiplin kerja (X2) 0,449 diartikan apabila konstanta tetap, dan tidak ada perubahan pada variabel kepemimpinan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,449.

5) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.618 ^a	.403	.381	2,94000	1,938

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Olah Data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil uji autokorelasi 4.16 diketahui durbin-watson sebesar 1,938 artinya hasil tersebut masuk dalam tingkat 1,550 – 2,460 membuktikan tidak ada autokorelasi dalam model regresi

6) Analisis Regresi Linier

Tabel 4.17
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X1 Terhadap Y

Coefficients				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	23,954	1,089		.000
1 Kompensasi	.376	.092	.487	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Olah Data SPSS versi 26

Artinya nilai (a) konstanta sebesar 23,954 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini kompensasi (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 23,954.

Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,376 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan kompensasi sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,376

Tabel 4.18
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y

Coefficients				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	17,253	3,555		.000
1 Motivasi	.548	.098	.608	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Olah Data SPSS versi 26

Artinya nilai (a) konstanta sebesar 17,253 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini kompensasi (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 17,253.

Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,548 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan kompensasi sebesar satu-satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,548.

Tabel 4.19
Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	18,285	1,174		.000
1 Kompensasi	.065	.083	.074	.226
1 Motivasi	.585	.098	.641	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Olah Data SPSS versi 26

Konstanta a = 18,285 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) bernilai tetap (konstan) tidak ada perubahan atau peningkatan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 18,285 satuan.

Koefisien (b1) = 0,065 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Kompensasi (X1) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,065 satuan.

Koefisien (b2) = 0,585 dapat disimpulkan bahwa, jika variabel Motivasi (X2) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,585 satuan

7) Analisis Koefisien Korelasi (R).

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Korelasi Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kompensasi	Kinerja
Kompensasi	Pearson Correlation	1	.467 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
Kinerja	Pearson Correlation	.467 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Olah data SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.20 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,467 termasuk kategori 0,40 – 0,59 yang menyatakan korelasi tingkat sedang, antara kedua variabel. Hal ini menandakan bahwa peningkatan kompensasi (X_1) akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.21
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi	Kinerja Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	,606*
	Sig. (2-tailed)		,000
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,606*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Olah data SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.21 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,606 termasuk kategori 0,60 – 0,79 yang menyatakan korelasi tingkat kuat, antara kedua variabel. Hal ini menandakan bahwa peningkatan motivasi (X_2) akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.22
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F Change	Sig. F Change
1	,634 ^a	,402	,381	1,94999	4,02	,05

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : Olah data SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.22 hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,634 termasuk kategori 0,60 – 0,79 tingkat keeratan variabel termasuk kategori kuat, disimpulkan semakin tinggi peningkatan kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) maka kinerja karyawan (Y) semakin meningkat

8) Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.23

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_1 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,467 ^a	,218	,205	3,34410

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : Olah data SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.23 didapat nilai R = 0,467 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,218 yang artinya variabel kompensasi (X_1) memberikan kontribusi

terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 21,8% sedangkan 78,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,606 ^a	,367	,357	3,00820

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Olah data SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.24 didapat nilai R = 0,606 dan Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,367 yang artinya variabel motivasi (X_2) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 36,7% sedangkan 63,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) X_1 dan X_2 Terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,634 ^a	,402	,381	2,94999

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah data SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4.25 menunjukkan nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,402 atau sebesar 40,2% maka dapat disimpulkan, variabel Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) memiliki kontribusi sebesar 40,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 59,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji Hipotesis

Tabel 4.26

Hasil uji t parsial variabel Kompensasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,954	3,486		6,871	,000
Kompensasi	,376	,092	,467	4,092	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Olah data SPSS versi 26

Dengan menggunakan tabel 4.26 pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan yaitu $0,000 < 0,05$, nilai thitung $4,092 > 1,67065$ t tabel, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, maka hasil analisis menunjukkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi

Tabel 4.27
 Hasil uji t parsial variabel Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17,253	3,555		4,833	,000
Motivasi	,548	,093	,606	5,902	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Olah data SPSS versi 26

Dengan menggunakan tabel 4.27 pengaruh kompensasi (X₁) terhadap kinerja karyawan yaitu 0,000 < 0,05, nilai thitung 5,902 > 1,67065 ttabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, maka hasil analisis menunjukkan kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kompensasi (X₁).

Tabel 4.28
 Hasil Uji F simultan variabel Kompensasi (X₁) dan Motivasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	ANOVA				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	344,366	2	172,183	19,809	,000
Residual	513,444	59	8,702		
Total	858,210	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi
 Sumber : Olah data SPSS versi 26

Berdasarkan hasil tabel 4.28 dapat diketahui bahwa terdapat nilai *f*hitung 19,809 > 3,15 nilai *f*tabel dan taraf sig 0,000 < 0,05. Hasilnya H₀ ditolak H_a diterima. Maka, motivasi (X₂) dan kompensasi (X₁) memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan (Y). Meningkatkan kinerja instansi harus meningkatkan kompensasi dan motivasi kinerja karyawan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang diperoleh dari CV Putra Abadi Jaya yang menggunakan variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut :

- a. Kompensasi (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) CV Putra Abadi Jaya. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 23,954 + 0,376X_1$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 23,954 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Kompensasi (X₁) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 23,954. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,376 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan

kompensasi sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,376. Uji t memiliki nilai *t*hitung 4,092 dan nilai tabel distribusi 5% 1,67065, maka *t*hitung 4,092 > *t*tabel 1,67065 dengan taraf sig. < 0,05 yaitu 0,000. Artinya kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

- b. Motivasi (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) CV Putra Abadi Jaya. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 17,253 + 0,548X_2$ maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 17,253 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat ini Motivasi (X₂) bernilai nol atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 17,253. Koefisien regresi bernilai sebesar 0,548 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya setiap kenaikan motivasi sebesar satu-satuan maka akan meningkat kinerja sebesar 0,548. Uji t memiliki nilai *t*hitung 5,902 dan nilai tabel distribusi 5% 1,67065, maka *t*hitung 5,902 > *t*tabel 1,67065 dengan taraf sig. < 0,05 yaitu 0,000. Artinya motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

- c. Kompensasi dan motivasi secara simultan/bersama-sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Putra Abadi Jaya. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji regresi linier sederhana memiliki nilai persamaan regresi $Y = 18,285 + 0,065X_1 + 0,585X_2$, maka dapat disimpulkan nilai konstanta sebesar 18,285 diartikan bahwa jika variabel Kompensasi (X₁) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,065 satuan dan jika variabel Motivasi (X₂) meningkat satu-satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,585 satuan. Uji hipotesis secara simultan Uji F diperoleh *f*hitung > *f*tabel (19,809 > 3,15) dengan nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05
- d. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Putra Abadi Jaya, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier

berganda $Y = 18,285 + 0,065X_1 + 0,585X_2$, nilai korelasi sebesar 0,634, nilai koefisien determinasi sebesar 40,2%, serta nilai f_{hitung} $19,809 > f_{tabel}$ 3,15 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja. *Co-Management* Vol.4,No.3, Juni 2022.
- [2] Eksan, F. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap. Volume 21, No.2, Mei-Agustus 2020.
- [3] Fajriansyah. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja. Volume 1 Nomor 2, Desember 2022.
- [4] Herawati, N. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber. VOL.2 NO.11 - JUNI 2021.
- [5] Heridew, Z. H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Komponen Indonesia. UNIVERSITAS PAMULANG, 2022.
- [6] Natalia, D. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Karyawan Pada PT. Karya Anak Tunggul Di Bumi Serpong Damai. UNIVERSITAS PAMULANG, 2022.
- [7] Pasaribu, R. B. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Taruna Jaya. UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA, 2020.
- [8] Sembiring, M. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan. Volume 4, Nomor 1, Maret 2021.
- [9] Siswadi, Y. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja. Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora 2021, ke-1.
- [10] Syafira Laila, (2022) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ampuh Jaya Wicaksana Jakarta Selatan
- [11] Syafira, Z. H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ampuh Jaya Wicaksana. Universitas Pamulang, 2022.
- [12] Yulandri. (n.d.). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja. Volume 1, Nomor 2, Juni 2020
- [13] Abdul, R.S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
- [14] Pegawai Pada PT. Kantor Pos Cabang Kebayoran Lama – Jakarta
- [15] Ade, M.H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
- [16] PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *Jurnal Jenius*. Vol. 4, No. 2, Januari 2021
- [17] Agung Surya, D. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
- [18] Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 2 No.2 (2019)
- [19] Dwianto, A. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
- [20] PT. JAEIL. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* Vol 2 No 2, Juni 2019.
- [21] Fajriansyah, (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Daya Di Masa Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, Vol. 1, No. 2, Desember 2022
- [22] Gandung, M. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Bangun Mandiri Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 3, No. 1 Januari 2023
- [23] Gatot Kusjono, P. R. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartement) Tangerang Selatan. *Jurnal Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Vol. 2, No. 2 (2019)
- [24] Mulyadi, P. W. (2019). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fenixindo Global Mandiri (Veneta System). *Jurnal Jenius*, Vol. 3, No. 1, September 2019
- [25] Tanod, N. A (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Diyuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 7, No. 1 Januari 2019
- [26] Yudi, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja