

## PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIRTA JAYA PERKASA JAKARTA DIVISI KEAMANAN

Nandyansyah<sup>1</sup>, Mohamad Safi<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>nandyansyah20@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen01486@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this study was to find out how much influence Compensation and Work Motivation has on Employee Performance at the Division of PT. Tirta Jaya Perkasa, either partially or simultaneously. This research method uses quantitative methods with a descriptive approach. The sampling technique in this study used a saturated sample of 58 respondents. The analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient test, coefficient of determination test and hypothesis test. The results of this study are testing the hypothesis partially on the Compensation variable (X1) obtained by  $t_{count} > t_{table}$  ( $8,088 > 1,673$ ) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . This means that Compensation Style (X1) has a significant effect on Employee Performance (Y). Partially testing the hypothesis of the Work Motivation variable (X2) obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $7.970 > 1,673$ ) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . This means that Work Motivation (X2) has a significant effect on Employee Performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained  $f_{count} > f_{table}$  ( $45,908 > 3,165$ ) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . So it can be concluded that Leadership Style (X1) and Communication (X2) have a significant simultaneous effect on Employee Performance (Y). The determination obtained by  $R_{square}$  is 0.852, meaning that the variables of Compensation and Work Motivation together have an influence contribution of 62,5% on employee performance. While the remaining 37,5% is influenced by other factors that were not examined in this study.*

*Keywords: Compensation; Work Motivation; Employee Performance.*

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Jaya Perkasa baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampel Jenuh yaitu sebanyak 58 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pengujian hipotesis secara parsial variabel Kompensasi (X1) diperoleh nilai thitung  $>$  ttabel ( $8,088 > 1,673$ ). dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai thitung  $>$  ttabel ( $7.970 > 1,673$ ). dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

(Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (45,908 > 3,165). dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Determinasi diperoleh Rsquare sebesar 0,625, artinya variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama – sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 62,5% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompensasi; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Bisnis usaha jasa pengamanan dan perparkiran dimasa sekarang adalah bisnis usaha yang sangat menjanjikan dan memberikan prospek sangat bagus pada area tertentu. Hal tersebut terjadi karena setiap orang yang beraktifitas belanja, sekolah dan bekerja atau melakukan kegiatan lainnya, lebih banyak membawa kendaraan sendiri yang membutuhkan pengamanan dan tempat parkir. Prospek pengamanan dan tempat parkir sangat bagus terlihat dari faktor kebutuhan primer yang pasti dicari oleh pemilik kendaraan yang melakukan aktivitas dan faktor lainnya, fluktuatif pendapatan dari pengamanan dan jasa parkir sangat tinggi karena kontinuitas dari jumlah hilir mudik kendaraan yang datang dan pergi dari tempat parkir.

PT Tirta Jaya Perkasa merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa yang meliputi jasa keamanan dan perparkiran di wilayah pusat perbelanjaan Tanah Abang, Jakarta Pusat yang memiliki visi dan misi menjadi pionir bisnis dalam bidang usaha jasa diwilayah Jakarta dan memberikan kualitas pelayanan jasa prima bagi pelanggan dan mitra kerja terkait. Baik buruknya suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia, maka dari itu untuk mewujudkan terciptanya visi dan misi PT Tirta Jaya Perkasa mempekerjakan masyarakat sekitar dengan sistem kontrak kerja. Masyarakat sekitar yang dipekerjakan oleh PT Tirta Jaya Perkasa memiliki tingkat pendidikan yang rendah.

Menurut Nuraeni, Mattalata dan Syukur (2019) “Kompensasi adalah segala penghasilan baik berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu motivasi pegawai yang mempengaruhi kinerja. Motivasi perlu diketahui oleh setiap pemimpin, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Motivasi

adalah proses mencoba mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu yang kita inginkan”.

Menurut Kadarisman (2014:13) “mengemukakan bahwa kompensasi adalah apa yang seseorang karyawan /pegawai/pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Kompensasi yang diberikan organisasi ada yang berbentuk uang, namun ada yang tidak berbentuk uang. Kompensasi yang berwujud upah pada umumnya berbentuk uang, sehingga kemungkinan nilai riilnya turun naik”.

Kompensasi mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena alasan utama bekerja adalah untuk memenuhi segala kebutuhan hidup. Karyawan akan bekerja secara maksimal untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapannya. Dalam sebuah perusahaan karyawan senantiasa mengharapkan penghasilan yang lebih memadai, akan tetapi perusahaan memberikan kompensasi yang dibawah upah pada umumnya dikarenakan tingkat Pendidikan karyawan yang rendah, dengan upah yang diberikan perusahaan lebih rendah pada umumnya sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan, selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan, penggunaan waktu yang tidak secara efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Rekap Gaji Karyawan PT Tirta Jaya Perkasa 2020-2022

Tahun	Jumlah		Gaji		UMP DKI JAKARTA
	Karyawan	Pimpinan	Karyawan	Pimpinan	
2020	39	2	Dibawah UMP	Dibawah UMP	Rp 4.267.000
2021	50	2	Dibawah UMP	Dibawah UMP	Rp 4.416.000
2022	58	2	Dibawah UMP	Dibawah UMP	Rp 4.641.000

Sumber: PT Tirta Jaya Perkasa tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 karyawan mendapatkan peningkatan gaji dari tahun 2020 yang berjumlah Rp.200.000 tiap tahun nya, dalam hal ini perusahaan bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai agar dapat bekerja lebih maksimal. Namun terdapat perbedaan gaji antara anggota dan pimpinan yaitu sebesar Rp. 500.000, dalam hal ini penambahan jumlah pegawai pasca pandemi juga untuk memaksimalkan pemulihan layanan. Perusahaan juga memberikan THR yang tiap tahunnya diberikan kepada karyawan, yang bertujuan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain faktor kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, terdapat juga faktor lain yaitu Motivasi Kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dengan adanya upah dibawah minimum pada umumnya dapat menyebabkan rendahnya motivasi kerja sehingga kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tidak maksimal.

Tabel 1.2  
Data Motivasi Kerja Pada PT Tirta Jaya Perkasa  
Tahun 2022

No	Indikator	Keterangan	Responden	Ya	Tidak
1	Kebutuhan Akan Prestasi	Memiliki Kesempatan untuk Berprestasi	30	10	20
		Kesempatan Untuk Mengikuti Pendidikan dan pelatihan	30	12	18
2	Kebutuhan akan Kekuasaan	Menjalni hubungan baik dengan sesama karyawan dan atasan	30	20	10
		Karyawan yakin dengan kemampuannya dapat bekerja dengan baik didalam perusahaan	30	8	22
3	Kebutuhan Akan Afiliasi	Memiliki dorongan dan keinginan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaan untuk mendapatkan promosi menjadi karyawan tetap	30	11	19
		memiliki kesempatan dalam membantu rekan kerja dalam bekerja	30	21	9

Sumber : pra survey 2023

Berdasarkan survey awal yang dilakukan kepada 30 karyawan dapat diketahui pada dimensi kebutuhan akan prestasi pada pernyataan nomor satu dapat dibilang tidak baik karena karyawan tidak mendapatkan kesempatan untuk berprestasi serta pendidikan dan pelatihan yang tidak merata kepada semua karyawan. Selanjutnya pada kategori dua terkait dengan kebutuhan akan kekuasaan diri karyawan belum diberikan kesempatan untuk mendapatkan posisi yang seharusnya. Pada kategori nomor tiga yang terakit dengan kebutuhan akan afiliasi karyawan yang kurang percaya diri untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat menghasilkan jabatan yang di inginkan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan kepada 30 karyawan dapat diketahui pada dimensi kebutuhan akan prestasi pada pernyataan nomor satu dapat dibilang tidak baik karena karyawan tidak mendapatkan kesempatan untuk berprestasi serta pendidikan dan pelatihan yang tidak merata kepada semua karyawan. Selanjutnya pada kategori dua terkait dengan kebutuhan akan kekuasaan diri karyawan belum diberikan kesempatan untuk mendapatkan posisi yang seharusnya. Pada kategori nomor tiga yang terkait dengan kebutuhan akan afiliasi karyawan yang kurang percaya diri untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat menghasilkan jabatan yang di inginkan.

Menurut Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Peningkatan motivasi kerja karyawan sangat penting dilakukan oleh perusahaan untuk memperlihatkan perilaku yang positif seperti bekerja dengan sangat baik, produktif, profesional dalam bekerja, dan dapat meningkatkan kinerja yang baik. Jika karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja akan menunjukkan sikap yang negatif seperti tidak bergairah, tidak profesional, tidak bisa mengembangkan segala potensi, tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik, maka otomatis karyawan tidak fokus dan konsentrasi pada pekerjaannya.

Untuk mencapai kesuksesan organisasi atau perusahaan, harus menciptakan karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, hal ini tentu saja memerlukan sistem pemberian kompensasi yang sesuai terhadap kinerja karyawan karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai kepada karyawan akan signifikan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Selain itu dorongan motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat membuat karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat memberikan kinerja yang baik. Dengan begitu perusahaan memberikan laporan kinerja karyawan 2020-2022 sebagai berikut:

Tabel 1.3  
 Data Kinerja Karyawan PT Tirta Jaya Perkasa  
 Jakarta 2020-2022

No	Sasaran Strategis	2020		2021		2022		Keterangan
		Target	realisasi	Target	realisasi	Target	realisasi	
1	Problem Solving, dalam memecahkan masalah	100%	97%	100%	85%	100%	73%	Kinerja menurun pada tiap tahunnya
2	Target dan beban kerja yang dapat selalu diselesaikan sesuai target	100%	91%	100%	81%	100%	80%	Kinerja menurun pada tiap tahunnya
3	Menjaga keamanan dan kenyamanan pengunjung serta pedagang	100%	86%	100%	89%	100%	72%	Kinerja cenderung bervariasi pada tiap tahunnya
4	Inisiatif yang tinggi untuk mengecek kembali dalam setiap pekerjaan yang telah dilakukan	100%	75%	100%	92%	100%	70%	Kinerja cenderung bervariasi pada tiap tahunnya
5	Menjaga kerapian setiap area operasional kegiatan kerja dan atribut	100%	92%	100%	90%	100%	62%	Kinerja menurun pada tiap tahunnya

Sumber: PT Tirta Jaya Perkasa tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 bahwa karyawan tidak mampu mencapai target kinerja yang telah ditetapkan perusahaan, pada poin 1 terdapat penurunan kinerja dari tiap tahunnya yang cukup signifikan, dan laporan yang cukup baik pada tahun 2020 itu dikarenakan pandemi yang membuat kegiatan operasional pasar lumpuh yang membuat tidak adanya kegiatan yang berlebih dari karyawan yang membuatnya hampir tidak ada kendala dalam proses kerja karyawan, tetapi dengan begitu karyawan sudah merasa maksimal dalam bekerja. Dengan demikian pada tahun 2022 terdapat penurunan pada setiap poin nya dari tahun 2021 yang dikarenakan kegiatan operasional sudah mulai ramai dan pulih kembali yang terdapat berbagai macam masalah pada kegiatan proses kerja karyawan.

Menurut Kasmir (2017:182) “pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Fenomena berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti pada PT Tirta Jaya Perkasa, peneliti menemukan beberapa indikasi masalah yang berhubungan antara kompensasi dan motivasi kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan. Indikasi masalah tersebut adalah kompensasi gaji atau upah yang rendah sehingga karyawan mengalami masalah pada motivasi kerja. Kurangnya motivasi kerja menyebabkan banyaknya masalah yang terjadi, diantaranya adalah kurangnya disiplin kerja dan pekerjaan yang tidak efektif dan efisien.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Agung Surya Dwianto, 2019 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA Tahun 2019. Kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner Penelitian ini menghasilkan PT. Jaeil Indonesia dengan kontribusi persentase sebesar 48,6% terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Muhammad Ekhsan & Burhan Septian, 2021 Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Tahun 2021 Kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karawan bahwa semakin meningkatnya kompensasi yang diberikan akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

Vera Eka Santi & Sri Widodo, 2019 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta. Kuantitatif Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Diketahui bahwa kompensasi berpengaruh langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 51,6%. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif, dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 12,9%.

Evita Aditiawati, 2023. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Sejati Indonesia. Kuantitatif Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 0,341 dan memiliki nilai t-tabel (3,531 > 1,96) artinya Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyaan variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yandara Rivaldo & Sri Langgeng Ratnasari, 2020 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam. Kuantitatif Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Temuan penelitian motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu,

Cindy Monica karyaningsih, 2021 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BJB Tbk. Cabang Karawang. Kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner Hasil pengujian didapatkan diartikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lilis Suryani, 2018. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap prestasi pegawai pada pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat – Tangerang Selatan. Kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner Hasil pengujian didapatkan diartikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Pegawai

Muger Apriansyah 2022. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Mitra Adiperkasa Tbk Divisi Sports Area Jakarta Pusat Kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner hasil penelitian nilai didapatkan model regresi  $Y = 16.879 + (0,337)X1 + (0,286)X2$ . dengan koefisien determinasi sebesar 50,60% Dari hasil uji t dihasilkan t hitung sebesar  $5,847 > t$  tabel 1,985. Dengan demikian hipotesis diterima dan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja di PT Mitra Adiperkasa TBK Divisi Sport Area Jakarta Pusat.

Muhamad Gandung 2021 Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Tbk. Sto Ciputat Kota Tangerang Selatan Kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner hasil penelitian nilai didapatkan model regresi  $Y = 12.100 + 0,312 X1 + 0,452, X2$ . Dari hasil pengujian uji t dihasilkan t hitung sebesar  $5,228 > t$  tabel 1,998. Dengan demikian hipotesis diterima dan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Indonesia Tbk. Sto Ciputat Kota Tangerang Selatan. Leony Hoki,

Silvia Sofyan, 2019. Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner Sumber daya manusia dan kedisiplinan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai pada, Ini memberi arti bahwa kompetensi sumberdaya.

### 3. METODE PENELITIAN

#### a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

##### 1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika  $r$ -hitung  $>$   $r$ -tabel maka instrument dikatakan valid. Jika  $r$ -hitung  $<$   $r$ -tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

##### 2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode cronbach alpha

$$r_{ca} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St} \right)$$

#### b. Uji Asumsi Klasik

##### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

- 2) Uji Multikolinieritas  
Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).
- 3) Uji Heteroskedastisitas  
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).
- 4) Uji Autokorelasi  
Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2x_1x_2} \sqrt{1 - r^2yx_2}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar

kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

$$KD = r^2 \times 100\%$$

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. Uji Validitas

Tabel 4.8  
 Uji Validitas Kompensasi (X1)

No	$\Gamma$ hitung	$\Gamma$ tabel	Keputusan
1	0,353	0,2586	Valid
2	0,538	0,2586	Valid
3	0,659	0,2586	Valid
4	0,648	0,2586	Valid
5	0,494	0,2586	Valid
6	0,629	0,2586	Valid
7	0,535	0,2586	Valid
8	0,570	0,2586	Valid
9	0,504	0,2586	Valid
10	0,601	0,2586	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Kompensasi (X1) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,2586), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Adapun hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X2) sebagai berikut:

Tabel 4.9  
 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No	$\Gamma$ hitung	$\Gamma$ tabel	Keputusan
1	0,436	0,2586	Valid
2	0,633	0,2586	Valid
3	0,566	0,2586	Valid
4	0,523	0,2586	Valid
5	0,443	0,2586	Valid
6	0,550	0,2586	Valid
7	0,521	0,2586	Valid
8	0,500	0,2586	Valid
9	0,564	0,2586	Valid
10	0,562	0,2586	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,2586), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid.

Adapun hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.10  
 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	$\Gamma$ hitung	$\Gamma$ tabel	Keputusan
1	0,627	0,2586	Valid
2	0,684	0,2586	Valid
3	0,368	0,2586	Valid
4	0,710	0,2586	Valid
5	0,623	0,2586	Valid
6	0,708	0,2586	Valid
7	0,701	0,2586	Valid
8	0,510	0,2586	Valid
9	0,533	0,2586	Valid
10	0,622	0,2586	Valid

Sumber : Data Diolah 2023

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai rhitung > rtabel (0,2586), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

##### b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.11

Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Independent* dan *Dependent*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha X1	Standar Realibilitas
.735	0,60
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha X2	Standar Realibilitas
.715	0,60
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha Y	Standar Realibilitas
.786	0,60

Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) diperoleh nilai Cronbach's Alpha 0,735, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,715 dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,786 dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

##### c. Uji Asumsi Klasik

###### 1) Uji Normalitas

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.86105665
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.079
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat dari nilai sig. pada bagian Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 > 0,05. Jadi variabel - variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

###### 2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13  
 Hasil Pengujian Multikolinieritas Dengan Collinearity Statistic

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.029	3.673		.824	.413		
KOMPENSASI	.498	.134	.436	3.713	.000	.494	2.025
MOTIVASI	.449	.126	.419	3.565	.001	.494	2.025

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance variabel Kompensasi sebesar 0,494 dan Motivasi Kerja sebesar 0,494, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Kompensasi sebesar 2,025 serta Motivasi sebesar 2,025 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinieritas.

3) Uji Autokorelasi

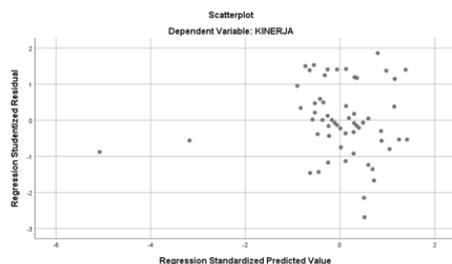
Tabel 4.14  
 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.791 <sup>a</sup>	.625	.612	3.931	1.811

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI  
 b. Dependent Variable: KINERJA  
 Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,811 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

4) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3  
 Hasil Output Heteroskedastisitas Scatterplot

Pada gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas dan bawah maupun disekitar angka nol lalu penyebaran titik-titik tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali dan juga titik-titik tidak berpola. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.15  
 Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.501	3.670		2.316	.024
KOMPENSASI	.838	.104	.734	8.088	.000

a. Dependent Variable: KINERJA  
 Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,501 + 0,838 X1$ .

Tabel 4.16  
 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.578	3.838		1.974	.053
MOTIVASI	.781	.098	.729	7.970	.000

a. Dependent Variable: KINERJA  
 Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 7,578 + 0,781 X2$ .

Tabel 4.17  
 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.029	3.673		.824	.413
KOMPENSASI	.498	.134	.436	3.713	.000
MOTIVASI	.449	.126	.419	3.565	.001

a. Dependent Variable: KINERJA  
 Sumber : Hasil Output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 3,029 + 0,498(X1) + 0,449(X2)$

e. Uji Koefisien Korelasi

Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 s/d 0,199	Sangat Rendah
0,200 s/d 0,399	Rendah
0,400 s/d 0,599	Sedang
0,600 s/d 0,799	Kuat
0,800 s/d 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Tabel 4.19  
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
KOMPENSASI	Pearson Correlation	KOMPENSASI	1
	Sig. (2-tailed)		.734**
	N		58
KINERJA	Pearson Correlation	KINERJA	.734**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N		58

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Hasil output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,734 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60

- 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.20  
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		MOTIVASI	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.729 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	58	58
KINERJA	Pearson Correlation	.729 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	58	58

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Hasil output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,729 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 -0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.21  
 Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 <sup>a</sup>	.625	.612	3.931
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,791 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60 - 0,799 artinya variabel Kompensasi dan Motivasi mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.22  
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Antara Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 <sup>a</sup>	.539	.531	4.322
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI				

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,539 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 53,9% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 53,9\%) = 46,1\%$  dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.23  
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 <sup>a</sup>	.531	.523	4.356
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI				

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,531 maka dapat disimpulkan bahwa variabel

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 53,1% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 53,1\%) = 46,9\%$  dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.24  
 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 <sup>a</sup>	.625	.612	3.931
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,625 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 62,5% sedangkan sisanya sebesar  $(100 - 62,5\%) = 37,5\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.25  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.501	3.670		2.316	.024
	KOMPENSASI	.838	.104	.734	8.088	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai thitung sebesar 8,088 sedangkan nilai ttabel untuk N = 56 sebesar 1,673 Karena nilai thitung > ttabel dan nilai taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka H0 ditolak dan H1 diterima..

Tabel 4.26  
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.578	3.838		1.974	.053
	MOTIVASI	.781	.098	.729	7.970	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai thitung sebesar 7,970 sedangkan nilai ttabel untuk N = 56 sebesar 1,673 Karena nilai thitung > ttabel dan nilai taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Jaya Perkasa

Tabel 4.27  
Hasil Hipotesis (Uji F) Variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2)  
Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1418.534	2	709.267	45.908	.000 <sup>b</sup>
	Residual	849.742	55	15.450		
	Total	2268.276	57			

a. Dependent Variable: KINERJA  
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

Sumber: Hasil output SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Fhitung adalah sebesar 45,908 dengan nilai signifikan F sebesar 0,000. Pengujian akan menolak H0 jika p-value <  $\alpha$ . Jika dibandingkan dengan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  maka p-value (0,000) bernilai lebih kecil dari  $\alpha$  sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. Serta hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai Fhitung = 45,908 > nilai Ftabel = 3,165. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Jaya Perkasa.

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Jaya Perkasa. Berdasarkan pembahasan dan uraian data pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat simpulkan:

- Variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Jaya Perkasa. Apabila variabel Kompensasi (X1) mengalami kenaikan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Dilihat dari hasil nilai persamaan regresi  $Y = 8,501 + 0,838 X1$ , koefisien korelasi sebesar 0,838 dimana nilai tersebut berada pada interval  $0,838 > 0,80 - 0,100$  artinya, kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,734 atau sebesar 73,4% sedangkan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau ( $8,088 > 1,673$ ). Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- Variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Jaya Perkasa. Apabila variabel Motivasi kerja (X2) mengalami kenaikan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Dilihat dari hasil nilai persamaan regresi  $Y = 7,578 + 0,781 X2$ , koefisien korelasi sebesar 0,781 dimana nilai tersebut berada pada interval  $0,781 > 0,80 - 0,100$  artinya, kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat baik. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,531 atau sebesar 53,1% sedangkan sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau ( $7,970 > 1,673$ ). Dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.
- Variabel Kompensasi dan variabel Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Jaya Perkasa. Apabila variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mengalami kenaikan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Diperoleh data hasil persamaan regresi  $= 3,029 + 0,498(X1)+0,449(X2)$ . koefisien korelasi sebesar 0,791 dimana nilai tersebut berada pada interval  $0,80 - 0,100$  artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 0,625 atau 62,5% sedangkan sisanya sebesar 37,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau ( $45,908 > 3,165$ ). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agung Surya Dwianto. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA.

- [2] Cindy Monica karyaningsih, (2021) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BJB Tbk. Cabang Karawang.
- [3] Evita Aditiawati, (2023) Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Sehati Indonesia.
- [4] Leony Hoki, Silvia Sofyan, (2019) Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Sukses Rezeki
- [5] Lilis Suryani, (2018) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap prestasi pegawai pada pusdiklat Tenaga Administrasi Kementerian Agama RI Ciputat – Tangerang Selatan.
- [6] Muhammad Ekhsan & Burhan Septian. (2021) Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- [7] Mugammad Gandung (2021) “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telkom Indonesia Tbk. Sto Ciputat Tangerang Selatan.” Jurnal Arastirma Universita Pamulang.
- [8] Muger Apriansyah (2022) “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Mitra Adiperkasa Tbk. Divisi Sport Area Jakarta Pusat.” Jurnal Arastirma Universita Pamulang.
- [9] Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Skripsi Universitas Bina Sarana Informatika (RUBSI).
- [10] RB. Iwan Noor Suhasto, Tri Lestari ningsih, (2018) Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kedisiplinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Menggunakan Analisis Partial Least Square.
- [11] S Mia Lasmaya, (2016) Pengaruh Sistem Informasi Sdm, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- [12] Sudarsono, F. X. (2014). Penelitian Evaluasi. Lembaga Penelitian IKIP YKPN.
- [13] Vera Eka Santi & Sri Widodo. (2019) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir, Jakarta
- [14] Wibowo. (2011). Experimental Marketing dan Branded Customer Experience Kaitannya dengan Loyalitas Pelanggan Restoran dan Café Serta Dampaknya Pada Citra Bandung Sebagai Destinasi Pariwisata Indonesia.
- [15] Widianti, I. G. A., & Fitriyah, N. (2022). Analisis Kinerja Keuangan Dengan Pendekatan Value For Money Pemerintah Daerah Studi Kasus Di Dinas Kesehatan Kota Mataram. Aktiva: Jurnal Akuntansi Dan Investasi, 7(1), 1–13.
- [16] Yandara Rivaldo & Sri Langgeng Ratnasari, (2020) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam