

Turnitin Originality Report

Processed on: 24-Jul-2021 15:53 WIB
ID: 1623410684
Word Count: 2722
Submitted: 1

Similarity Index	Similarity by Source
16%	Internet Sources: 15% Publications: 6% Student Papers: 9%

Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan
Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt
Mitra Logistik International-By Susiana
Susiana

1% match (student papers from 03-Jul-2019)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-07-03](#)

1% match (student papers from 03-Jul-2019)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-07-03](#)

1% match (Internet from 13-Jul-2021)
http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/3066/1844/

1% match (Internet from 21-Jul-2021)
<http://repository.upbatam.ac.id/265/1/16%202020%2006%2025%20Selly%20S%20turn%2033.pdf>

1% match (Internet from 19-Jul-2021)
<http://repository.upbatam.ac.id/857/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>

1% match (student papers from 19-Jul-2021)
[Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya on 2021-07-19](#)

1% match (Internet from 15-Jan-2021)
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jmbi/article/view/30262%0A>

1% match (Internet from 27-Mar-2014)
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/6123/SKRIPSI%20PDF%20%28A.%20ADHITYA%20BAHAR%29.doc?sequence=1>

1% match (publications)
[Akhmad Darmawan, Khanjaryati Khasanah, Sri Rejeki. "PENERAPAN MARKETING MIX TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN BANK SYARIAH MANDIRI DI PURWOKERTO DENGAN KEPUTUSAN MENABUNG SEBAGAI VARIABEL INTERVENING", FIDUSIA : JURNAL KEUANGAN DAN PERBANKAN, 2019](#)

1% match (Internet from 11-Nov-2020)
<https://e-perpus.unud.ac.id/repositori/skripsi>

1% match (student papers from 01-Mar-2021)
[Submitted to Lambung Mangkurat University on 2021-03-01](#)

1% match (Internet from 12-Nov-2020)
<https://core.ac.uk/download/pdf/225831101.pdf>

< 1% match (student papers from 19-Jun-2019)
[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19](#)

< 1% match (Internet from 10-Sep-2020)
<https://id.123dok.com/document/q75mprkz-pengaruh-motivasi-kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan-balindo-manunggal.html>

< 1% match (Internet from 02-Oct-2020)
<https://id.123dok.com/document/q7lw45dy-pengaruh-motivasi-kompensasi-disiplin-karyawan-repository-universitas-belitung.html>

< 1% match (student papers from 22-Jul-2019)
[Submitted to Universitas Negeri Jakarta on 2019-07-22](#)

< 1% match (Internet from 15-Nov-2020)
<https://marieffauzi.wordpress.com/2016/05/01/pengalaman-pahit-ikut-mmm-indonesia/>

< 1% match (Internet from 15-Jan-2021)
https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/290051/PENGARUH-KONTRAK-PSIKOLOGIS-DAN-PSYCHOLOGICAL-WELL-BEING-TERHADAP-KINERJA-KARYAWAN_compressed.pdf

< 1% match (Internet from 24-Feb-2021)
https://www.researchgate.net/publication/320149341_Penganggaran_Partisipatif_di_Kabupaten_Bima_Nusa_Tenggara_Barat

< 1% match (Internet from 24-Jun-2021)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58887/Rebaza_EDM-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1

< 1% match (Internet from 14-Sep-2020)
<https://www.coursehero.com/file/p516gft/Tabel-424-Hasil-Uji-t-Variabel-B-Signifikansi-Keterangan-Constant-0007-Risiko/>

< 1% match (Internet from 09-Aug-2019)
<https://docobook.com/pengaruh-komunikasi-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-kary.html>

< 1% match (Internet from 07-Jun-2021)
<https://ecampus.pelitabangsa.ac.id/pb/AmbilLampiran?claz=ais.database.model.file.LampiranLain&download=false&jenis=Item&jurusan=&ref=23344&usingId=false>

< 1% match ()
[Kurbani, Adie. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Indo Skin Jaya Utama Palembang", Universitas PGRI Palembang, 2018](#)

< 1% match (Internet from 09-Jun-2021)
http://repository.umsu.ac.id/bitstream/123456789/14768/1/SKRIPSI%20Muhammad%20Miftahul%20Khair_ACC%20JlId.pdf

< 1% match (Internet from 29-May-2021)
<http://repository.unmuhjember.ac.id/1356/7/1.%20HALAMAN%20DEPAN%20%281%29.pdf>

< 1% match (Internet from 23-Jul-2021)
<http://repository.usbykp.ac.id/1302/5/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>

< 1% match (Internet from 14-Feb-2019)
<http://terrong.blogspot.com/>

< 1% match (Internet from 12-Nov-2020)
<http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek/article/view/284/0>

< 1% match (publications)
[Suhatman Suhatman, Meri Rahmania Sari, Patria Nagara, Nasfi Nasfi. "Pengaruh Atribut Produk dan Promosi Terhadap Minat Beli Konsumen Kota Pariaman di Toko Online Shopee", Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi, 2020](#)

< 1% match (Internet from 19-Nov-2020)
<http://oswu.milanobesitycenter.it/barang-viral-dari-china.html>

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MITRA LOGISTIK INTERNATIONAL Susiana¹, [Suhardi²](#) ¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam ²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam email: pb170910016@upbatam.ac.id **ABSTRACT**

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

PENDAHULUAN Dalam sebuah organisasi memiliki manajemen yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian serta pengawasan yang memiliki tujuan untuk menentukan cara menjalankannya agar dapat memiliki perkembangan yang baik sehingga dapat mencapai apa yang diinginkan pihak perusahaan. Pencapaian tersebut dapat dilakukan melalui SDM perusahaan. Faktor yang berperan mempengaruhi setiap pengolahan manajemen dikenal sebagai sumber daya manusia. Kinerja karyawan yang berkembang baik tentunya secara langsung dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang aktif sehingga akan meningkatkan kesuksesan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Hal tersebut terjadi sebaliknya kinerja karyawan yang buruk tentunya secara langsung dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang tidak aktif dalam menangani masalah-masalah yang ada sehingga dalam jangka waktu lama perusahaan akan mengalami kerugian yang besar. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, komunikasi dan kompensasi serta faktor lain yang kemungkinan membawa pengaruh pada manajemen SDM. Faktor-faktor yang ada menjadi faktor yang berperan penting karena dalam proses mencapainya target perusahaan perlu adanya indikator yang berjalan baik. MLI Cargo atau PT. Mitra Logistik International adalah perusahaan jasa yang bergerak pada bidang Freight Forwarding (Ekspor-Impor), LCL dari China ke Indonesia dan juga menerima jasa pembelian barang dari Marketplace China seperti alibaba, 1688, taobao dan lainnya. Sampai dengan sekarang kami sudah melayani lebih dari 1000 importir di seluruh Indonesia. PT. Mitra Logistik International memiliki keunggulan seperti tidak perlu khawatir paket Anda hilang / rusak selama pengiriman, kami memberikan jaminan asuransi untuk setiap pengiriman, dapat melacak status pengiriman paket anda 24 jam setiap hari secara online dan customer service yang handal. PT. Mitra Logistik International memiliki warehouse pribadi yang berada di Guangzhou dan Yiwu, serta warehouse pribadi dan armada yang lengkap di Batam. Beralamat Komp. Tanjung Trisakti Blok D No. 1-2, Sei Panas, Kota Batam, Kepulauan Riau - Indonesia. Motivasi karyawan pada PT Mitra Logistik International kurang baik karena terjadi adanya peningkatan keterlambatan setiap bulannya disertai tanpa keterangan setiap bulannya. Motivasi karyawan yang menurun mengakibatkan kinerja yang kurang baik sehingga output yang dihasilkan akan menurun. Pihak manajemen harus menggalakkan peraturan untuk mengatur disiplin karyawannya agar keterlambatan dan alpa bisa diminimalkan bahkan sampai tidak ada sama sekali keterlambatan dan alpa. Permasalahan lainnya yang terjadi di PT Mitra Logistik International yaitu komunikasi karyawan dan atasan yang berkurang dikarenakan adanya kasus dimana atasan yang dimiliki perusahaan tidak dapat menerima adanya suara berbeda dengan

pandangannya. Karyawan sendiri juga tidak memberikan komunikasi yang baik seperti saat karyawan memiliki masalah-masalah yang mengakibatkan karyawan tidak masuk, karyawan tersebut tidak memberikan kabar kepada atasannya sehingga sering kali mengalami miskomunikasi dalam masalah ini. Masalah lain yang ada yaitu dimana penyampaian tugas antara atasan dan karyawan yang kurang optimal sehingga kadang mengalami kasus dimana apa yang diinginkan dan apa yang dihasilkan kurang sesuai sehingga mengalami bentrokan atas kasus tersebut. Atasan tidak mencoba membicarakan dan membahas masalah pengantaran barang sehingga ketidakjelasan jadwal pengantaran barang tersebut mengakibatkan karyawan kebingungan untuk menjalankan tugasnya dan berujung pelanggan melakukan complain karena barang tidak diantar. Sebenarnya komunikasi yang baik akan membuat karyawan menjadi lebih semangat untuk menjalankan tugasnya karena mental mereka tenang dan harmonis. Berikut adalah data pemberian kompensasi karyawan dari bulan Desember 2020 hingga Maret 2021: Dari tabel di atas merupakan data kompensasi yang direncanakan perusahaan untuk karyawan PT Mitra Logistik Internasional pada bulan Desember 2020 perusahaan merencanakan memberikan kompensasi sebesar [Rp 2.000.000 pada bulan](#) Januari 2021 perusahaan memberikan kompensasi [sebesar Rp 2.000.000](#), tetapi yang diberikan perusahaan sebesar Rp 1.900.000 pada bulan Februari 2021 perusahaan menganggarkan kompensasi kepada karyawan sebesar Rp 2.000.000 dilapangan karyawan hanya mendapatkan Rp 1.835.000 dan pada bulan Maret 2021 Rp 2.000.000 yang harus diberikan ke karyawan, tetapi hanya 1.704.000. Kompensasi yang diberikan yang tidak sesuai janji perusahaan membuat kinerja karyawan menurun karena kompensasi dikenal sebagai suatu imbalan yang didapatkan oleh karyawan saat mereka menjalankan tugas yang ditetapkan sesuai dengan apa yang diinginkan maka imbal hasil tersebut. Kompensasi yang diberikan apabila sesuai dengan apa yang diharapkan maka rasa kepuasan pada diri karyawan tersebut akan terpenuhi sehingga mereka senantiasa rajin menjalankan tugas yang diberikan hingga capai apa yang diinginkan. Pada PT Mitra Logistik Internasional memiliki kasus dimana kompensasi yang dijanjikan pada karyawan kurang sesuai dengan apa yang dikerjakan seperti tidak adanya gaji overtime pada karyawan apabila mereka menjalankan pekerjaan extra diluar jam kerja. Hal tersebut mengakibatkan karyawan malas melakukan pekerjaan extra diluar jam kerja sehingga banyak paket yang tidak tersampaikan ditangan pelanggan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Berikut ini keluhan pelanggan yang diterima perusahaan. Pembahasan yang dibahas membuat penulis memiliki ketertarikan untuk menjalankan penelitian lebih mendalam mengenai "[Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT](#) Mitra Logistik Internasional". Adapun tujuan dengan melakukan penelitian ini yaitu: 1. Agar dapat memberikan penjelasan apakah Kinerja Karyawan dipengaruhi Motivasi pada PT Mitra Logistik Internasional 2. Agar dapat memberikan penjelasan apakah Kinerja Karyawan dipengaruhi Komunikasi pada PT Mitra Logistik Internasional 3. Agar dapat memberikan penjelasan apakah Kinerja Karyawan dipengaruhi kompensasi pada PT Mitra Logistik Internasional 4. Agar dapat memberikan penjelasan apakah Kinerja Karyawan secara simultan dipengaruhi Motivasi dan kompensasi pada PT Mitra Logistik Internasional? KAJIAN TEORI 2.1 Motivasi Motivasi yakni rangkaian perilaku dan motivasi merupakan kemampuan yang timbul diri seorang diri dalam ataupun dari luar dengan menimbulkan ketekunan serta semangat guna mencapai sesuatu yang diinginkan (Sedarmayanti, 2018: 55). Suatu kondisi yang bermaksud agar dapat melakukan pergerakan pada karyawan sehingga dapat berjalan sesuai dengan apa yang sudah ditentukan organisasi dengan maksud memperlancar perusahaan dalam mencapai target. 2.2 Komunikasi Komunikasi dikenal sebagai suatu prosedur yang dijalankan dengan menyampaikan suatu perintah dengan maksud tertentu dan berkemungkinan perlu dilaksanakan pada saat itu juga atau kemungkinan bisa melalui pihak pertama ke pihak lain. Komunikasi merupakan sesuatu alat yang berperan penting dalam satu kelompok, komunikasi ini perlu digunakan sesuai kebijakan yang ada agar pihak yang dikomunikasikan bisa mengerti apa yang disampaikan sehingga tidak terciptanya miskomunikasi pada kedua belah pihak (Khongida et al., 2019 : 114). 2.3 Kompensasi Pandangan lain dari (Busro, 2018: 198) menyatakan bahwa kompensasi dikenal sebagai penghargaan berupa uang yang diberikan langsung kepada karyawan atas jasanya kepada perusahaan. Teori dari (Siagian, 2020 : 134) menyatakan kompensasi dikenal sebagai imbalan dari perusahaan kepada pegawai atas kontribusi yang sudah diberikan karyawan kepada organisasi. 2.4 Kinerja Karyawan Kinerja ialah hasil kerja yang berhubungan erat dengan strateginya sebuah organisasi, kepuasan pelanggan, dan memerikan keikutsertaannya pada ekonomi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang pekerja disaat tertentu yang terkait macam-macam tugasnya (Siagian, 2020: 79). Kinerja yakni keahlian seorang atau satu kelompok didalam memperoleh hasil yang relevan yang diharapkan dengan mengerjakan yang merupakan kewajibannya. Kinerja dimaknai sebagai sesuatu yang meraih keberhasilan atas penciptaan pegawai didalam menuntaskan misinya (Ginting, 2018 : 76) 2.5 Penelitian Terdahulu ([Wasiman, 2020](#)) berjudul [Pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Cendana Han Wijaya](#). Hasilnya Kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya secara parial dipengaruhi oleh motivasi. Kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya secara parial dipengaruhi oleh kompensasi (Sherlie & Hikmah, 2020) menjalankan uji dengan maksud agar bisa mengetahui apakah terdapat Pengaruh [disiplin kerja](#), motivasi [dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia di kota Batam](#). Hasilnya yaitu [Kinerja karyawan PT Benwin Indonesia di kota Batam](#) secara parial dipengaruhi [oleh](#) motivasi. [Kinerja karyawan PT Benwin Indonesia di kota Batam](#) secara parial dipengaruhi [oleh](#) kompensasi. 2.6 Kerangka Pemikiran Kerangka pemikiran menunjukkan bahwa: 1. [Pengaruh](#) Motivasi [terhadap Kinerja Karyawan](#) Komunikasi [terhadap Kinerja Karyawan](#) 2. [Pengaruh](#) [Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan](#) [Gambar 1. Kerangka Pemikiran 2.6 Hipotesis Penelitian](#) Yang menjadi [hipotesis](#) pada riset [ini](#) yaitu sebagai berikut: H1 : Kinerja karyawan PT Mitra Logistik Internasional dipengaruhi signifikan dan positif oleh motivasi. H2 : Kinerja karyawan PT Mitra Logistik Internasional dipengaruhi signifikan dan positif oleh komunikasi. H3 : Kinerja karyawan PT Mitra Logistik Internasional dipengaruhi signifikan dan positif oleh kompensasi. H4 : Kinerja karyawan PT Mitra Logistik Internasional secara simultan dipengaruhi signifikan dan positif oleh motivasi, komunikasi dan kompensasi. [METODE PENELITIAN 3.1](#) Desain [Penelitian Penelitian](#) kuantitatif pada [penelitian ini](#) dipilih sebagai jenis penelitian. Riset ini bermaksud melakukan riset sesuai dengan data yang dimiliki berupa kuesioner atau data lainnya, Penelitian kuantitatif dipilih sebagai jenis penelitian yang dikaji dengan arti merupakan data penelitian yang diperoleh dari kuesioner dan dilakukan pengolahan pada aplikasi SPSS (Sugiyono, 2018: 7). 3.2 Populasi dan Sampel Populasi yakni wilayah yang umumnya ada objek/subyek berkualitas serta berkarateristik khusus yang sudah diputuskan peneliti supaya bisa dimengerti lalu bisa disimpulkan. Populasi dari riset ini ialah semua karyawan yang bekerja di PT Mitra Logistik Internasional yaitu berjumlah 120 orang. Sampel yakni pecahan dari populasi dengan ciri tak memungkinkan lain dari ciri yang sudah diputuskan pada populasi (Sugiyono, 2018: 81). Teknik sampel penelitian ini yakni sampel jenuh, dimana pengambilan sampel memakai keseluruhan populasi. Disimpulkan sampelnya berjumlah 120 responden. 3.3 Teknik Pengumpulan Data Adapun alat pengumpulan studi ini adalah (Sugiyono, 2018: 141). 1. Kuesioner 2. Studi Pustaka Skala yang dipakai di penelitian yang diteliti merupakan skala likert. HASIL DAN PEMBAHASAN Pada riset ini memakai program SPSS versi 25 sebagai alat pengolah data dengan sampel sebanyak 115 karyawan. Hasil antara lain: 4.1 Uji Validitas Dari beberapa tabel di atas, bisa dinyatakan bahwa seluruh uji validitas pada setiap variabel independen valid terhadap variabel dependen karena tabel r hitung > rtabel 0,3610. 4.2 Uji Realibilitas Hasil

dari pengolah data setiap variabel motivasi, komunikasi, kompensasi dan kinerja karyawan menyatakan [nilai cronbach's alpha lebih](#) tinggi [dari](#) angka [0,70](#) [dengan](#) ini bisa di simpulkan setiap variabel pernyataan dinyatakan realibel. 4.3 Uji Normalitas Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Pengujian histogram yang ada dalam gambar di atas menyatakan bahwa data penelitian bersifat normal karena kurva yang ada pada gambar di atas sudah memenuhi kriteria pengujian histogram yang ada. Uji pendukung lainnya ialah uji P-Plot yang bisa dilihat melalui gambar dibawah ini: . Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Pengujian P-Plot yang ada, bisa dilihat titik-titik melakukan penyebaran di area garis dan arah penyebaran mengikut arah garis diagonal, melalui pernyataan tersebut memberikan pernyataan data dikatakan normal karena telah memenuhi kriteria atau persyaratan yang ada. Untuk memperkuat hasil pernyataan di atas sehingga dijalankan uji berikut ini: Nilai signifikan menunjukkan hasil yaitu 0,064. Nilai $0,064 > 0,05$. Ditarik 4.4 Uji Multikolinearitas kesimpulan di mana data yang diteliti berdistribusi normal. Sesuai tabel hasil uji multikolinearitas diatas dapat dijelaskan tolerance sebesar yang mana tolerance $> 0,1$ 4.5 Uji Heterokedastisitas maka tidak mengalami multikolinearitas dan apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan hasil SPSS 25 nilai signifikansi variabel motivasi yaitu 0,797, nilai signifikan variabel komunikasi yaitu 0,503 dan nilai signifikansi variabel kompensasi yaitu 0,073. Berdasarkan hasil ini bahwa nilai signifikansi variabel X1 yaitu $0,797 > 0,05$, dengan ini bisa dikatakan tidak ada 4.6 Uji Pengaruh terjadi heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel X2 yaitu $0,503 > 0,005$ dengan ini bisa dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas dan Nilai signifikansi variabel X3 yaitu $0,073 > 0,005$ dengan ini bisa dikatakan tidak mengalami heteroskedastisitas. $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ Dimana, $Y = 4,515 + 0,182 X_1 + 0,359X_2 + 0,328 X_3$ 1. Nilai konstanta yaitu 4,515 menunjukkan apabila variabel motivasi (X1), komunikasi (X2) dan kompensasi (X3) tidak terjadi kenaikan), oleh sebab itu nilai dari kinerja (Y) ialah 4,515. 2. [Nilai koefisien regresi variabel motivasi \(X1\)](#) bersifat positif yaitu [0,182](#) berarti bahwa variabel motivasi (X1) mempunyai relasi yang sama pada kinerja karyawan (Y) dan penambahan setiap nilai motivasi (X1) akan mempunyai dampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) yaitu sejumlah [0,182](#) [dengan asumsi variabel lain tetap](#) tidak berubah. 3. [Nilai koefisien regresi variabel komunikasi \(X2\)](#) bersifat [positif sebesar 0,359](#) berarti [bahwa](#) variabel komunikasi (X2) mempunyai relasi yang sama pada kinerja karyawan (Y) dan penambahan setiap nilai komunikasi (X2) akan mempunyai dampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) yaitu sejumlah [0,359](#) dengan anggapan variabel yang lain tidak berubah. 4. [Nilai koefisien regresi variabel kompensasi \(X3\)](#) bersifat [positif](#) yaitu [0,328](#) berarti [bahwa](#) variabel kompensasi (X3) mempunyai relasi yang sama pada kinerja karyawan (Y) dan penambahan setiap nilai kompensasi (X3) akan mempunyai dampak pada peningkatan kinerja karyawan (Y) yaitu sejumlah [0,328](#) dengan asumsi variabel lain tetap tidak berubah. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi motivasi, komunikasi dan kompensasi 4.7 Uji Hipotesis memberikan 84,4% dan sisa 15,6% [dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat pada](#) riset [ini](#). Variabel motivasi (X1) terlihat dalam nilai thitung 3,296 lebih tinggi dari ttabel = 1,98, dengan signifikansi 0,001 kurang dari [0,05](#), [Ho di tolak](#) kemudian [Ha di terima](#), sehingga motivasi yang tercantum mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Arah koefisien regresi positif membuktikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dengan hal itu, hipotesis pertama di terima. Komunikasi (X2) dapat dilihat dengan nilai thitung 5,453 lebih tinggi [dari ttabel = 1,98](#), [dan](#) karena [nilai signifikansi 0,000](#) kurang [dari 0,05](#), [Ho di tolak](#) [dan Ha di terima](#), sehingga komunikasi memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Faktor regresi positif jika komunikasi mempunyai dampak positif yang signifikan pada kinerja karyawan. Itu sebabnya hipotesis kedua diterima. Kompensasi (X3) dapat dilihat dengan nilai thitung 5,742 lebih tinggi [dari ttabel = 1,98](#), [dan](#) karena [nilai signifikansi 0,000](#) kurang [dari 0,05](#), [Ho di tolak](#) [dan Ha di terima](#), sehingga kompensasi mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Arah faktor regresi positif [berarti bahwa kompensasi mempunyai](#) dampak positif [yang signifikan](#) pada [kinerja karyawan](#). Itu sebabnya hipotesis ketiga diterima. Pada tabel diatas menyatakan motivasi, komunikasi [dan kompensasi secara bersamaan mempunyai pengaruh signifikan](#) pada [kinerja karyawan](#). Dikatakan positif karena nilai Fhitung 290,727 > nilai Ftabel 2,68. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi sejumlah 0,000 dan lebih rendah daripada 0,05. Oleh sebab itu bisa diambil kesimpulan bahwa hipotesis keempat diterima. SIMPULAN Simpulan yang dapat diambil yaitu: 1. Secara parsial variabel motivasi [mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Logistik International](#). 2. Secara parsial Variabel [komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Logistik International](#). 3. Secara parsial variabel [kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Logistik International](#). 4. Secara bersamaan variabel motivasi, komunikasi dan [kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Logistik International](#). [DAFTAR PUSTAKA](#) Busro, M. (2018). [Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia](#). Ginting, N. B. (2018). [Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Sekar Mulia Abadi Medan](#). *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2), 130-139. Khongida, Z., Purnamaningsih, N., & Daniel, D. (2019). [Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Denov Putra Brilian Tulungagung](#). *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 1(1), 111-126. <https://doi.org/10.30737/jimek.v1i1.284> Sedarmayanti. (2018). [Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja](#). Sherlie, & Hikmah. (2020). [Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam](#). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 757- 765. Shinta, D., & Siagian, M. (2020). [Pengaruh Insentif, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo](#). *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338-346. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318> Sugiyono. (2016). [Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D](#). Alfabeta, Bandung. Wasiman, H. (2020). [Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Cendana Han Wijaya](#). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 21(1), 1- 9.