

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT YEAKIN PLASTIC INDUSTRY BATAM

Bergiat Malau*, Wasiman**

*Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

** Dosen Program Studi Manajemen Dosen, Universitas Putera Batam

E-mail: giatgohead@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out and analyze compensation and motivation on performance of employees at PT Yeakin Plastic Industry Batam as well as searching for variables which influence. The results of the analysis using SPSS Version 20 showed that compensation and motivation of a positive effect on performance of employees. The test results with the Test t note that variable compensation is the variable that influence positively and significantly to the performance of the employees at PT Yeakin Plastic Industry Batam. From the explanation above, the authors suggest that the compensation given to employees should be appropriate and just in time so that the beliefs of the employees against the company is getting bigger, quietness and concentration will work better, so employees will feel more satisfied in their work as well as it can improve the performance of employees. The motivation given to employees should be more thrust in again and give a positive referral referral to the employee, in which case the grant awards, attention, competition, participation, pride and punishment are treated equitably on the each of the employees. So there happen to social jealousy between employees and can improve the performance of employees. Satisfy the granting of compensation and motivation of the good will of course enhance the productivity and performance of employees increased.

Keywords: *compensation, motivation and employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia tersebut merupakan suatu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang berkerja yang ada dalam organisasi. cara berfikir manusia terus berkembang dalam melaksanakan pekerjaannya demi meningkatkan kualitas kerja untuk mencapai tujuan organisasi. perusahaan harus memperhatikan hak- hak yang di miliki oleh setiap karyawan agar tercipta pekerjaan yang optimal dan sesuai dengan tujuan yang di inginkan oleh perusahaan. faktor manusia merupakan yang paling utama di setiap kegiatan yang ada di perusahaan ataupun

organisasi. organisasi itu merupakan kesatuan sosial yang di kordinasikan atau di gerakkan secara sadar dengan batasan batasan yang reaktif dapat di indetifikasi, secara terus menerus agar terwujud tujuan dari perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia inilah di perlukan manajemen yang bagus untuk dapat mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, terarah dan efisien. Organisasi dianggap baik harus bisa meningkatkan sumber daya manusianya dengan berbagai bentuk dorongan, pemberian motivasi dan kompensasi karena hal tersebut

merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi sendiri akan menciptakan dorongan bagi karyawan untuk bekerja dengan sangat optimal. Motivasi merupakan kemampuan untuk mengarahkan, membangkitkan, dorongan internal yang mampu menumbuhkan semangat untuk lebih optimal lagi dalam berkontribusi untuk perusahaan. Pernyataan, ini didukung oleh (Adnyani, 2016 : 509) mengemukakan motivasi mampu untuk merumuskan kondisi yang mendorong seseorang untuk dapat melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk produksi yang maksimal. Motivasi adalah dorongan baik dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

Kinerja karyawan yang sudah meningkat akan sangat membawa perusahaan bisa berkembang dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja harus memiliki tantangan, sebab untuk mencapai tujuan hidup perusahaan yang lamadi butuhkan kualitas kinerja karyawan yang baik dan benar. Tugas seorang manajemen sumber daya manusia di sebuah organisasi harus besar, dan harus mampu mengelola maupun sebagai penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya.

Kinerja karyawan didalam perusahaan sangat berpengaruh dengan diberikannya kompensasi dan motivasi. dengan adanya dari kedua variabel tersebut maka sebuah perusahaan akan dapat berkembang dengan pesat, umur perusahaan tersebut akan berjangka panjang, kesejahteraan karyawan dalam perusahaan akan terjamin, sangat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawaaan berdasarkan output yang akan tercapai dan karyawan juga akan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan.

Kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan mendapatkan serta mempertahankan karyawan. Dengan kompensasi yang di berikan perusahaan ini, diharapkan kepada karyawan yang bekerja didalam lingkungan perusahaan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya sendiri, sehingga karyawan tidak mengalami kekurangan di luar perusahaan. terpenuhinya kompensasi dari perusahaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka

perusahaan juga harus memperhatikan karyawannya dengan memberikan masukan masukan ataupun motivasi kepada setiap karyawan.

PT. Yeakin Plastic Industries Batam merupakan perusahaan di batam yang bergerak dibidang manufactory yang memproduksi barang setengah jadi guna untuk mensupply perusahaan-perusahaan baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berlokasi di muka kuning batamindo industrial park Batam.

Masalah yang sering dihadapi perusahaan adalah pekerjaan tidak selesai tepat waktu karena kurangnya dukungan dari perusahaan dalam pemberian kompensasi dan motivasi kepada karyawan karena dianggap membuang waktu dan menambah biaya opererasional, sehingga menyebabkan karyawan kurang optimal dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan tidak terlalu peduli dengan tanggung jawab pekerjaannya.

Dengan ini peneliti berminat untuk mengangkat topik yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Yeakin Plastic Industry Batam”**. Uraian rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Yeakin Plastic Industry Batam ?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Yeakin Plastic Industry Batam ?
3. Apakah Kompensasi dan Motivasi secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Yeakin Plastic Industry Batam ?

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut (Sunyoto, 2012: 153), Kompensasi penting dalam kaitannya dengan staf. Bayarannya adalah pembayaran yang tepat dan pembayaran gaji dari karyawan ke karyawan dalam bentuk tindakan provokatif untuk menyinggung karyawan agar bekerja keras untuk mendapatkan perhatian orang tersebut.

Menurut (Wirawam, 2015 : 368) kompensasi adalah imbalan finansial dan nonfinansial yang diterima tenaga kerja sebagai hasil hubungan ketenaga kerjaan antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Imbalan finansial banyak jenisnya misalnya, gaji, upah, bonus, komisi, tunjangan-tunjangan istri dan anak, tunjangan jabatan-lupsum perjalanan dinas atau vakansi. Kompensasi non finansial antara lain perumahan, jaminan sosial, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, asuransi kematian, dan asuransi pensiun. Karyawan yang tidak puas dalam penerimaan kompensasi yang diberikan perusahaan akan tidak peduli terhadap pekerjaannya, banyak mengeluh meningkatkan penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan ketidakhadiran karyawan dalam bekerja. dengan pemberian kompensasi sangat bermanfaat untuk menumbuhkan rasa semangat dan kepedulian serta tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut (Kasmir, 2016 : 238) manfaat yang diperoleh perusahaan dengan adanya kompensasi adalah :

1. loyalitas karyawan meningkat
2. komitmen terhadap perusahaan meningkat
3. motivasi kerja meningkat
4. semangat kerja meningkat
5. kinerja karyawan meningkat
6. konflik kerja dapat di kurangi
7. memberikan rasa aman
8. memberikan rasa kebanggaan
9. Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar

2.2 Motivasi

Menurut (Hamali, 2016 : 133) Motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yaitu “ *movere* ” yang artinya “ menggerakkan ” (*to move*) . motivasi dapat dikatakan sebagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat di kembangkannya sendiri atau dikembangkan dari luar diri seseorang yang akan membutuhkan imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang bisa untuk mempengaruhi kinerja secara positif atau negatif, dan tergantung pada kondisi yang di hadapi orang yang bersangkutan.

Menurut (Riniwati, 2016 : 193) Motivasi merupakan istilah yang digunakan untuk menunjukkan adanya sejumlah dorongan,

keinginan , kebutuhan dan kekuatan. ketika perusahaan yang ingin membangkitkan motivasi para karyawan, berarti perusahaan sedang melakukan sesuatu untuk memberikan kepuasan pada motif, kebutuhan dan keinginan para karyawan.

Menurut (Danang, 2012 : 198) tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut :

1. mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. meningkatnya output dari hasil kerja karyawan.
4. mempertahankan loyalitas kinerja karyawan terhadap perusahaan.
5. meningkatkan kedisiplinan dan menurunkantinggkatabsensi karyawan.
6. menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Memberikan rasa tanggung jawab perusahaan terhadap kinerjanya.

2.3 Kinerja Karyawan

Pandangan (Supriyadi & Karawang, 2017 : 141) Kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang ditampilkan ketika melaksanakan tugas, peran, dan tanggung jawab untuk mencapai tugas organisasi yang sudah ditetapkan sebagai patokan dari kemampuan yang dimiliki oleh tiap karyawan dalam waktu tertentu. Baik atau buruknya kinerja dari sebuah organisasi dapat dilihat dari perilaku nyata yang dimunculkan oleh karyawan sesuai dengan tugasnya dalam perusahaan, dimana tingkah laku ini terkait dengan proses pencapaian hasil kerja karyawan. Kinerja sering kali disebut sebagai prestasi kerja atau keberhasilan dalam bekerja yang diperlihatkan pada waktu tertentu.

Menurut (Yani, 2012 : 119) Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada 2 alasan pokok, yaitu :

1. Manajer memerlukan penilaian yang obyektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan baru di bidang SDM dimasa yang akan datang.

- Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat hubungan antar manajeryang bersangkutan dengan karyawannya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Heryenzus, 2018) dengan judul Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel intervening pada PT Bank Negara Indonesi cabang batam, Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik non probability sampling dengan sampling jenuh, dan analisis jalur (*path analysis*) dengan hasil kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia cabang batam, dan juga penelitian yang dilakukan Hodi, EndyTri Budiyanto yang berjudul Pengaruh motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Cv. Kasan Driling Group Bandung. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan menggunakan analisis data statistik /kuantitatif dengan cara penyebaran kusioner dan hasilnya secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini Tehnik yang dilakukan dalam pengumpulan data, peneliti

4.2 Hasil Uji Validitas Variabel X1

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X1

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	X1_1	0,793	0,176	Valid
	X1_2	0,849	0,176	Valid
	X1_3	0,773	0,176	Valid
	X1_4	0,793	0,176	Valid

Berdasarkan hasil uraian tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X₁) masing-masing memiliki nilai r hitung

menggunakan kusioner dan juga melakukan study pustaka, dengan pengukuran variabel menggunakan skala *likert* dan metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif. ini dilakukan karena didapat variabel-variabel yang nanti akan diperiksa hubungannya dan tujuannya adalah untuk menunjukkan gambaran secara terstruktur. Yang didalam penelitian ini agar bisa diketahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Yeakin Plastic Industry Batam yang akan di uji: Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Normalitas, Uji Koefisien Determinasi (R²) Uji T Parsial dan Uji F simultan

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi objek penelitian dalam penelitian ini melakukan pencarian untuk mendapatkan informasi yang diperlukan oleh penulis. Penelitian yang dilakukan oleh penulis berlokasi di PT Yeakin Plastic Industry Batam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Penelitian ini telah menyebarkan angket kusioner sebanyak 124. Yang dimana Responden yang digunakan dalam penelitian ini merupakan karyawan departemen printing gedung lot 19 di PT Yeakin Plastic Industry Batam. Dalam penelitian ini akan di Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Normalitas, Uji Koefisien Determinasi (R²) Uji T Parsial dan Uji Fsimultan. Hasil data dari kusioner yang telah disebarkan kepada responden selanjutnya diproses dengan bantuan software SPSS versi 20 untuk tujuan memperoleh persentase karakteristik dari responden.

> r tabel sehingga dapat dinyatakan valid. Nilai r hitung tertinggi berdasarkan hasil pengolahan data adalah 0,849 pada

pernyataan X1_2 dan nilai terendah adalah 0,773 pada pernyataan X1_3. Hal ini menunjukkan instrumen yang digunakan

telah mampu mengukur dengan tepat sesuai dengan kondisi responden yang sesungguhnya

4.3 Hasil Uji Validitas Variabel X2

Tabel 2. Uji Validitas Variabel X2

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi (X2)	X2_1	0,636	0,176	Valid
	X2_2	0,874	0,176	Valid
	X2_3	0,798	0,176	Valid
	X2_4	0,762	0,176	Valid
	X2_5	0,878	0,176	Valid

Berdasarkan hasil uraian tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) masing-masing memiliki nilai r hitung > r tabel sehingga dapat dinyatakan valid. Nilai r hitung tertinggi berdasarkan hasil pengolahan data adalah 0,878 pada

pernyataan X2_5 dan nilai terendah adalah 0,636 pada pernyataan X2_1. Hal ini menunjukkan instrumen yang digunakan telah mampu mengukur dengan tepat sesuai dengan kondisi responden yang sesungguhnya.

4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Y

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Y

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y_1	0,731	0,176	Valid
	Y_2	0,707	0,176	Valid
	Y_3	0,510	0,176	Valid
	Y_4	0,570	0,176	Valid
	Y_5	0,666	0,176	Valid
	Y_6	0,617	0,176	Valid

Berdasarkan hasil uraian uji validitas tabel diatas dapat di simpulkan bahwa variabel dependen kinerja karyawan (Y) diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung > r tabel sehingga dapat dinyatakan

valid. Hal ini Menunjukkan instruen untuk variabel Kinerja Keryawan(Y) mampu mengukur dengan tepat sesuai kondisi responden sesungguhnya

4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi	0,810	0,60	Reliabel
Motivasi	0,850	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,701	0,60	Reliabel

Berdasarkan Uraian tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa Variabel kompensasi dengan nilai *cronbach's alpha* 0,810, variabel motivasi dengan nilai *cronbach's alpha* 0,850 variabel kinerja karyawan (Y) dengan nilai *cronbach's alpha* 0,701. Berdasarkan hasil nilai yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa masing masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai *alpha* 0,60 sehingga dinyatakan

reliabel dan dapat untuk dugunakan sebagai instrumen penelitian atau dapat disimpulkan bahwa alat ukur yangdigunakan sudah benar dan mampu menghasilkan nilai yang konsistensi dalam waktu konteks yang berbeda.

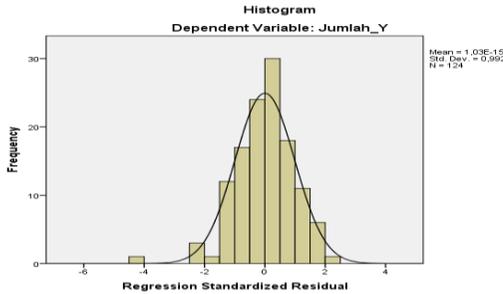
4.6 Hasil Uji Normalitas

Didalam uji normalitas ini dapat kita lihat untuk menguji normalitas ada tiga (3) cara

yaitu dengan uji normalitas histogram, p_p Plot dan One sample kolmogorov_smirnov.

4.6.1 Hasil Uji Normalitas Histogram

Gambar 1 Normalitas (Histogram)



Berdasarkan Gambar diatas dapat disimpulkan bahwa kurva yang dihasilkan membentuk kurva lonceng. Kemudian data didistribusikan secara normal. Cara lain adalah dengan analisis grafis atau dengan regresi P-P standar. Di bawah ini adalah tes normalisasi plot P-P sebagai berikut:

4.6.2 Hasil Uji Normalitas p_p plot

4.6.3 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

Tabel 5 Uji **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		124
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,24435677
Most Extreme Differences	Absolute Positive	,056
	Negative	,043
Kolmogorov-Smirnov Z		-,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		,627
		,826

Dari hasil tabel 5 diatas dapat ditarik kesimpulan untuk nilai residual terdistribusi normal, dan dapat dilihat dari Uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dikatakan terdistribusi normal, jika nilai signifikansi > 0,05. dari tabel diatas dapat dilihat dengan

nila signifikan sebesar $0,826 > 0,05$ Maka dapat disimpulkan telah lulus Uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* atau data yang sudah dikumpulkan memiliki data distribusi normal karena data yang sudah normal nilai signifikansi > 0,05

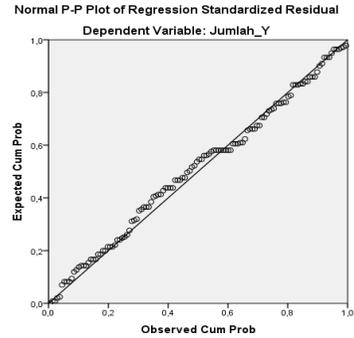
4.7 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas **Coefficients^a**

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0,724	1,381
Motivasi	0,724	1,381

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Gambar 2 Normalitas (p-p plot)



Dari diagram regresi standar P-P Plot, diatas dapat kita lihat titik-titik ada di sekitar garis, maka dapat dikatakan data didistribusikan dengan normal. dan untuk lebih memastikan data didistribusikan dengan normal, penelitian ini menggunakan tes sampel Kolmogorov-simirnov berdasarkan ketentuan nilai signifikan lebih dari 0,05, residual terdistribusi normal.

Berdasarkan dari tabel uji multikolinearitas diatas dapat diketahui nilai VIF untuk setiap variabel independen < 10. Hal ini menunjukkan bahwa model tidak

terjadi multikolinearitas antara variabel bebas karena nilai VIF masing-masing variabel sebesar 1,381 < 10.

4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas

Model	B	Unstandardized	Standardized	T	Sig.
		Coefficients	Coefficient		
		Std. Error	Beta		
(Constant)	1,330E-015	1,133		,000	1,000
Kompensasi	,000	,076	,000	,000	1,000
Motivasi	,000	,056	,000	,000	1,000

Berdasarkan tabel 7 diatas diperoleh hasil tidak ditemukannya gejala Heterokedastisitas karena hasil uji SPSS 20 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk > 0,05 yaitu

variabel X1 sebesar 1.000 dan X2 adalah 1.000 dari hasil diatas diambil kesimpulan dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Uji Regresi Linear Berganda

Model	B	Unstandardized	Standardized	T	Sig.
		Coefficients	Coefficient		
		Std. Error	Beta		
(Constant)	5,736	1,133		5,061	,000
Kompensasi	,266	,076	,203	3,495	,001
Motivasi	,688	,056	,716	12,338	,000

Dengan melihat tabel 8 di atas, dapat disusun persamaan linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 5,736 + 0,266X_1 + 0,688X_2$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Motivasi

e = variabel pengganggu

hasil uji diatas adalah hasil pengolahan SPSS 20. Dari persamaan regresi tersebut memiliki makna:

1. Konstanta (*constant*) memiliki nilai sebesar 5,736 ini menunjukkan jika tidak ada atau nilai dari variabel bebas X1 (Kompensasi) dan X2 (Motivasi) bernilai nol maka kinerja karyawan sebesar 5,736 atau dapat

dijelaskan nilai 5,736 merupakan tingkat kinerja karyawan jika nilai dari variabel kompensasi dan motivasi adalah nol.

2. koefisien Kompensasi memiliki nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,266 ini berarti jika kompensasi semakin baik dengan variabel lain tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,266 satuan skala
3. koefisien Motivasi memberikan nilai sebesar 0,688 yang berarti bahwa jika penerapan pemberian motivasi semakin baik dengan variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,688 satuan skala.

4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi(R^2)

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840a	.705	.701	1,255

a. Predictors: (Constant), Jumlah_X2, Jumlah_X1

Dari tabel 9 diatas menunjukkan nilai (R2) yang diperoleh sebesar 0,705 atau 70,5%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara variabel terikat (kinerja karyawan) dengan variabel bebas (Kompensasi dan motivasi) sebesar 70,5%

atau dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan motivasi . Sedangkan sisanya sebanyak 29,5% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.11 Hasil Uji T

Tabel 10 Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,736	1,133		5,061	,000
Kompensasi	,266	,076	,203	3,495	,001
Motivasi	,688	,056	,716	12,338	,000

a. Dependent Variable: Jumlah_Y

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui.

1. Nilai t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 3,495 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yang memiliki nilai 1,979 atau nilai sig (0,001) lebih besar dari alpha 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan. secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 12,338 lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yang memiliki nilai 1,979 atau nilai sig (0,000) lebih kecil dari alpha 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari pengujian diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4.12 Hasil Uji F

Tabel 11 Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	456,092	2	228,046	144,882	,000 ^b
	Residual	190,456	121	1,574		
	Total	646,548	123			

a. Dependent Variable: Jumlah_Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi , Kompensasi

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui nilai f_{hitung} untuk variabel kinerja karyawan 144,882 lebih besar dibandingkan dengan nilai f_{tabel} yang memiliki nilai 3.0718 atau nilai sig (0,000) di bawah dari nilai nilai tingkat signifikansi 0,05 . Maka dari itu dapat dibuat kesimpulan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_a diterima, untuk variabel kinerja karyawan (Y). Maka secara bersamaan ke dua variabel indeviden berpengaruh signifikan terhadap variabel devenden.

4.13 Pembahasan hasil penelitian

4.13.1 pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Yeakin Plastic Industry Batam dengan nilai t hitung sebesar 3,495 > nilai t tabel 1,979 dan nilai signifikan sebesar 0,001 < α 0,05. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi memiliki nilai sebesar 0,266 bernilai positif. Hal ini menunjukkan setiap kenaikan 1% variabel kompensasi maka

kinerja karyawan akan naik sebesar 0,266 atau 26,6%. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat di implementasikan di lapangan kepada karyawan oleh pemimpin perusahaan untuk terus memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil dari kinerja karyawan, hal ini akan meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja lebih maksimal serta dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang perusahaan inginkan.

4.13.2 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Yeakin Plastic Industry Batam dengan nilai t hitung sebesar 12,338 > nilai t tabel 1,979 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < α 0,05. Nilai koefisien regresi variabel motivasi memiliki nilai sebesar 0,688 bernilai positif. Hal ini menunjukkan setiap kenaikan 1% variabel motivasi kerja maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,688 atau 68,8%. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat di implementasikan di lapangan kepada karyawan oleh pemimpin perusahaan untuk terus memberikan motivasi seperti dorongan spiritual dan program kepastian jaminan hari tua, hal ini akan meningkatkan semangat karyawan untuk bekerja lebih maksimal serta dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heryenzus dan Restui Laia dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan Kayawan sebagai variabel intervening pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam.

4.13.3 Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

pengaruh dari variabel kompensasi, dan motivasi dapat dilihat dari hasil uji F (simultan) dengan memperlihatkan hasil Uji F dimana $0,000 < 0,05$ dan hasil uji f menunjukkan dimana nilai f hitung sebesar $144,882 > 3,0718$ (lebih besar nilai f hitung dari nilai f tabelnya) dapat ditarik kesimpulan

dimana H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heri Murtiyoko dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT lautan Otsuka Chemical) hasil penelitiannya yaitu Kompensasi (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersamaan memengaruhi variabel Y (Kinerja Karyawan)

KESIMPULAN

Kesimpulan merupakan hasil dari seluruh pengolahan dari data penelitian, yang dikelompokkan sesuai dengan maksud dari penelitian tersebut. berdasarkan penelitian ini, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Yeakin Plastic Industry Batam, dimana menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu Untuk variabel Kompensasi (X_1) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,4957 > 1,979 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
2. Variabel Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Yeakin Plastic Industry Batam, dimana menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 12,338 > 1,976 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
3. Variabel Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Yeakin Plastic Industry Batam, dimana hasil $f_{hitungnya}$ adalah 144,882 dan nilai f_{tabel} untuk 124 responden adalah 3,0718 sehingga $144,882 > 3,0718$

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, N. M. N. I. G. A. D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Ni, 5(1), 500–532.
- Danang. (2012). *manajemen sumber daya manusia*. yogyakarta: CAPS (center for academic publishing service).
- Heryenzus, R. L. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan

- Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam, 6, 12–21.
- Kasmir. (2016). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Riniwati, H. (2016). *manajemen sumber daya manusia*. malang: UB press.
- Sugiono. (2012). *metode penelitian bisnis*. bandung: alfabeta , bandung.
- Suharsaputra, U. (2012). *Metode Penelitian*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: CAPS (center for academic publishing service).
- Supriyadi, D., & Karawang, U. S. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Manajerial Terhadap Kinerja Karyawan Bank, *1*(2), 139–148.
- Wibowo, A. E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wibowo, agung edy. (2012). *Aplikasi praktis SPSS dalam penelitian* (1st ed.). yogyakarta.
- Yani. (2012). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta: Mitra Wacana Media