

PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MEGA BUANA INDAH DI KOTA BATAM

Rani Ifandy*, Renniwaty Siringoringo**

*Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

**Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

e-mail: ranirani.ivandi@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance. This research was conducted at PT Mega Buana Indah in Batam City. The population in this study amounted to 156 people. In this study the sampling technique used is classified as a non probability sampling technique with a simple random sampling technique. By using the Slovin formula, the samples in this study were 113 respondents. The analytical tool used in this study is SPSS (Statistical Product and Services Solution) version 21. This study produces multiple linear regression equations and has R Square Value (R²) in this study of 38.2%. Based on the results of the t-test research partially obtained results that Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance. Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance. Based on the results of the F test, the results showed that Motivation and Compensation together had a positive and significant effect on the Employee Performance of PT Mega Buana Indah in Batam City.

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

PENDAHULUAN

PT Mega Buana Indah di Kota Batam merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan alat-alat tulis, kantor dan retailer. Dalam berjalannya usaha perusahaan tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus dihadapi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perkembangan zaman yang serba modern ini. Selain itu, perusahaan juga harus mampu bersaing dengan retailer lain. Perusahaan juga harus memiliki kualitas-kualitas dalam hal sumber daya dan teknologi untuk menghasilkan produktivitas yang baik dan memenuhi target perusahaan.

Kinerja atau produktivitas sumber daya manusia juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja karyawan adalah kompensasi yang adil dan motivasi yang sesuai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mandey dan Lengkong, 2015) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Lestari, 2014) menemukan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Untuk itu, peneliti melakukan observasi melalui wawancara guna menggali data dan fakta yang terkait dengan variabel penelitian.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Manager HRD PT Mega Buana Indah di Kota Batam, hasil survey yang diperoleh peneliti adalah:

Terkait motivasi, informasi yang diperoleh yaitu terdapat karyawan yang menganggap bahwa pekerjaan hanyalah sebuah rutinitas, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan terlihat kurang bersemangat dalam melayani konsumen. Masih terkait dengan motivasi,

banyak karyawan yang merasa kurang mendapatkan pengakuan atau penghargaan atas hasil kerja mereka. Hal ini terlihat ketika karyawan telah menyelesaikan suatu pekerjaan, mereka kurang mendapat apresiasi dari atasan.

Karyawan merasa kurang puas dengan kompensasi yang diterima, dalam hal ini terkait masalah gaji yang dirasa masih belum memadai. Karyawan merasa kesempatan untuk promosi dirasa masih kurang, karena peluang promosi yang sempit menjadi kendala yang menghambat karyawan untuk terus maju melangkah meniti karirnya.

Banyaknya permasalahan seputar manajemen SDM yang menyebabkan perusahaan mengalami penurunan dalam segi kinerja karyawan. Dilihat dari data absensi yang ada pada enam bulan terakhir yang terhitung dari bulan Oktober 2017 persentasenya 1,22%, November 2017 persentasenya 12,03%, Desember 2017 persentasenya 23,65%, Januari 2018 persentasenya 2,33%, Februari 2018 4,27%, Maret 2018 0,40%. Dari data tersebut bisa dilihat bahwa setiap bulannya selalu mengalami naik turun, persentase yang paling ditunjukkan pada bulan November 2017 dan Desember 2017 dimana pada bulan tersebut beberapa karyawan yang mengundurkan diri. Hal tersebut berdampak pada produktivitas perusahaan dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan ini pada akhirnya akan berkembang menjadi suatu yang kompleks dan berakibat buruk bagi perusahaan. Salah satu masalah yang timbul adalah motivasi karyawan PT Mega Buana Indah di Batam dalam berkerja. Dari data yang didapat dari HRD tingginya keluar masuk karyawan baik yang resign dan terkena PHK (*involuntary turnover and turnover*), dapat menurunkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Selain itu permasalahan yang terjadi di PT Mega Buana Indah di Kota Batam dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan penurunan kinerja karyawan.

Pencapaian kinerja yang kurang baik diduga karena kurangnya motivasi kerja karyawan dan kompensasi yang kurang maksimal. Dari permasalahan yang ada, maka perlu dilakukan penelitian agar kinerja karyawan dapat semakin baik dan perusahaan dapat lebih maju.

Dengan ini peneliti berminat untuk mengangkat topik dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam**”.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam?

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2014: 95)

2.2 Indikator Motivasi

Dimensi dan indikator motivasi (Hasibuan, 2013: 162):

1. Dimensi Kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu.
 - a) Mengembangkan kreativitas
 - b) Antusias untuk berprestasi tinggi.
2. Dimensi Kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh empat indikator, yaitu.
 - a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*).
 - b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*).
 - c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*).
 - d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
3. Dimensi Kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu.
 - a) Memiliki kedudukan yang terbaik.
 - b) Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan produk yang dibelinya.

2.3 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Yuniarsih, 2011: 125).

2.4 Indikator Kompensasi

Menurut (Handoko, 2012: 56) kompensasi dibagi menjadi dua yaitu Kompensasi Langsung (Gaji; Upah; Insentif; dan Bonus) dan Kompensasi Tidak Langsung (Tunjangan; Asuransi; dan Pesangon).

2.5 Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan (*job requirement*) (Bangun, 2012: 231). Menurut (Fahmi, 2016: 127) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

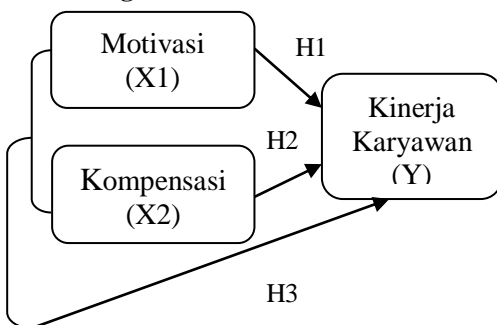
2.6 Indikator Kinerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu Jumlah pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran dan Kemampuan kerjasama (Bangun, 2012: 232-233).

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kasenda, 2013), (Lestari, 2014), (Syaifullah dan Prasetyo, 2018), (Setiadi, Setiadi dan Indoroyono, 2016), (Tindow, Mekel dan Sendow, 2014), (Rinawati, 2016) dan (Alwi, 2017) menghasilkan kesimpulan secara parsial dan simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.8 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Buana Indah di kota Batam.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga terdapat pengaruh dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di kota Batam.

H2: Diduga terdapat pengaruh dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di kota Batam.

H3: Diduga terdapat pengaruh dan signifikan motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Mega Buana Indah di kota Batam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian secara deskriptif kuantitatif yaitu mendapatkan gambaran mengenai permasalahan (keadaan) untuk mengetahui keberadaan suatu masalah, besarnya masalah dan luasnya masalah dan pentingnya masalah yang akan diteliti, dan data yang diambil untuk penelitian berupa angka-angka (Sugiyono, 2012: 7).

Penelitian dilakukan dengan menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan yang mengambil sampel dari suatu populasi. Penelitian ini menggunakan metode survey. Penelitian ini menggunakan metode statistik regresi berganda.

Alat dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *SPSS Version 21* dengan pengumpulan data berupa kuesioner, dan kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (nasabah) untuk dijawabnya. Kuesioner dalam penelitian ini berisi pernyataan mengenai data penelitian Pengaruh Motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Buana Indah di kota Batam.

Penelitian ini menggunakan variabel independen yang terdiri dari variabel Harga dan Promosi, dan menggunakan variabel dependen berupa Keputusan Pembelian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam yang jumlahnya sebanyak 156 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* yang tergolong dalam teknik *non probability sampling* dengan teknik *sampling*

Random. Metode penarikan sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5 % (Noor, 2011: 158). Sehingga Sampel dalam penelitian ini sebanyak 113 responden.

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan meakukan uji penelitian berupa: Uji kualitas data meliputi uji validitas dan reliabilitas; Uji asumsi klasik meliputi uji

normalitas data, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas; Uji pengaruh meliputi uji regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi; Uji hipotesis meliputi uji t dan uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1_1	0,709	0,1848	Valid
	X1_2	0,419	0,1848	Valid
	X1_3	0,695	0,1848	Valid
	X1_4	0,485	0,1848	Valid
	X1_5	0,719	0,1848	Valid
	X1_6	0,561	0,1848	Valid
	X1_7	0,699	0,1848	Valid
	X1_8	0,560	0,1848	Valid
Kompensasi (X2)	X2_1	0,676	0,1848	Valid
	X2_2	0,415	0,1848	Valid
	X2_3	0,557	0,1848	Valid
	X2_4	0,539	0,1848	Valid
	X2_5	0,685	0,1848	Valid
	X2_6	0,565	0,1848	Valid
	X2_7	0,438	0,1848	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,473	0,1848	Valid
	Y2	0,696	0,1848	Valid
	Y3	0,760	0,1848	Valid
	Y4	0,628	0,1848	Valid
	Y5	0,713	0,1848	Valid

Dari tabel 1 disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel.

4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's alpha	Standar	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,751	0,6	Reliabel
2	Kompensasi (X2)	0,630	0,6	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,666	0,6	Reliabel

Dari tabel 2 disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's alpha* > 0,6 artinya setiap variabel dinyatakan reliabel

4.3 Hasil Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*

One Sample Kolmogorov Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		113
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviaton	1,88183317
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,058
	Negative	-,083
Kolomograv Smirnov Z		,880
Asymp. Sig. (2-tailed)		,421

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi (Asym.Sig.2-tailed) sebesar 0,421. Karena nilai Asymp.Sig lebih besar dari 0,05 maka distribusi data adalah normal.

Maka dapat disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi normal.

4.4 Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Total _X1 (Motivasi)	,404	2,474
Total _X2 (Kompensasi)	,404	2,474

Berdasarkan tabel 4 hasil uji multikolonieritas diketahui bahwa nilai VIF pada variabel X1 (Motivasi) dan varibael X2 (Kompensasi) sebesar 2,474 kurang dari 10 dan Tolerance sebesar 0,404 lebih besar dari 0,1.Maka dapat disimpulkan bahwa model

regresi tidak terjadi masalah multikolonieritas.

4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,675	1,126		1,488	,140
Total_X1	,022	,051	,064	,428	,669
Total_X2	-,033	,061	-,080	-,534	,594

Berdasarkan tabel 5 nilai probabilitas atau signifikansi masing-masing variabel adalah sebesar 0,669 dan 0,594. Maka dapat

disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,173	1,785		2,898	,005
1 Total_X1	,232	,080	,340	2,880	,005
Total_X2	,261	,097	,317	2,686	,008

Dari tabel 6 maka dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,173 + 0,232X1 + 0,261X2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi

X2 = Kinerja

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dilakukan prediksi atas proses Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan nilai-nilai variable Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2). Hasil persamaan regresi tersebut dapat memberikan penjelasan bahwa:

1. Nilai konstanta 5,173 menjelaskan apabila variabel Motivasi dan Kompensasi bernilai nol, maka variabel Kinerja Karyawan nilainya adalah 5,173. Nilai signifikan sebesar 0,005 lebih kecil dari α 0,05 menandakan bahwa nilai tersebut signifikan.
2. Koefisien regresi variabel Motivasi (X1) mempunyai nilai positif 0,232 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan variabel Motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel

Motivasi akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,232 atau 23,2%. Koefisien variabel Motivasi bernilai positif menandakan terjadinya hubungan positif antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Semakin naik nilai Motivasi maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.

3. Koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) mempunyai nilai positif sebesar 0,261 artinya jika variabel Kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,261 atau 26,1%. Koefisien bernilai positif menandakan terjadinya hubungan positif antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Semakin naik Kompensasi maka semakin meningkat Kinerja Karyawan.

4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	,618 ^a	,382	,371	1,899

Dilihat dari tabel 7 hasil uji koefisien determinasi memperoleh nilai (R^2) sebesar 0,382 artinya persentasi variabel Motivasi dan Kompensasi dalam model regresi ini sebesar 38,2 %, sedangkan sisanya dari variabel lain sebanyak 61,8%

dipengaruhi oleh faktor lain terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam.

4.8 Hasil Uji t

Tabel 8. Tabel *Coefficient Uji t*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,173	1,785		2,898	,005
1 Total_X1	,232	,080	,340	2,880	,005
Total_X2	,261	,097	,317	2,686	,008

Uji t tabel dapat dicari pada tabel statistik pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan $df = n-k-1$ (df adalah derajat kebebasan, n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen) diperoleh $df = 113-2-1 = 110$. Dengan melihat tabel, didapat t tabel sebesar 1,9817. Dari tabel 8 diperoleh t hitung atas variabel X1 (Motivasi) sebesar positif 2,880 dan t hitung variabel X2 (Kompensasi) sebesar positif 2,686.

positif sebesar 2,686. Dikatakan signifikan karena nilai signifikan dari variabel Promosi sebesar 0,008 lebih kecil dari nilai α 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dikatakan positif karena nilai t hitung untuk variabel Motivasi adalah positif sebesar 2,880. Dikatakan signifikan karena nilai signifikan dari variabel Motivasi sebesar 0,005 lebih kecil dari nilai α 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dikatakan positif karena nilai t hitung untuk variabel Kompensasi adalah

4.9 Hasil Uji F

Tabel 9. Tabel Uji F (Simultan)

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	244,932	2	122,466	33,965	,000 ^b
1 Residual	396,625	110	3,606		
Total	641,558	112			

Uji statistik F tabel dapat dicari pada tabel statistik dengan menggunakan tingkat keyakinan 95 %, $\alpha = 5\%$, df 1 ($k-1$) dimana k adalah jumlah variabel sehingga dihitung $df_1 = (3-1) = 2$ dan df 2 ($n-k$) dimana n adalah jumlah populasi sehingga $df_2 = (113-3) = 110$. Maka diperoleh nilai F tabel = 3,08.

Pada tabel 9 diperoleh hasil bahwa variable variabel Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil F hitung sebesar positif 33,965 dan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

4.10 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, diperoleh hasil uji t pada tabel 8, bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif sebesar 2,880 dan signifikan sebesar 0,005 lebih kecil daripada α 0,05.

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam. Koefisien regresi variabel Motivasi bernilai positif artinya semakin tinggi nilai Motivasi maka akan menaikkan Kinerja Karyawan. Motivasi bisa menaikkan Kinerja Karyawan PT Mega Buana Indah.

Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, 2014), (EK dan Mukuru, 2013) dan (Tindow, Mekel dan Sendow, 2014) diperoleh hasil bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.11 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, diperoleh hasil uji t pada tabel 8, bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif sebesar 2,686 dan signifikan sebesar 0,008 lebih kecil daripada α 0,05.

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam diterima. Koefisien regresi variabel Kompensasi bernilai positif artinya semakin tinggi nilai Kompensasi maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Sejalan dengan teori (Syaifullah dan Prasetyo, 2018), (Mandey dan Lengkong, 2015) dan (Rinawati, 2016) diperoleh hasil bahwa secara parsial Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.12 Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil uji F pada tabel 9, bahwa variabel Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif sebesar 33,965 dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada α 0,05.

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Mega Buana Indah di Kota Batam diterima.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Setiadi, Setiadi dan

Indoroyono, 2016), (Kasenda, 2013) dan (Widagdo, Widodo dan Samosir, 2018) menghasilkan kesimpulan bahwa secara simultan Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

1. PT Mega Buana Indah di Kota Batam diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kompensasi secara bersama-sama. Didukung dengan pemberian motivasi kerja kepada karyawan serta pemberian kompensasi yang baik kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu hubungan antara pimpinan dan karyawan, karyawan dan rekan kerja harus terjalin dengan baik sehingga kinerja karyawan semakin baik.
2. PT Mega Buana Indah di Kota Batam diharapkan lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan kebijakan-kebijakan yang diambil. Perusahaan juga harus memperhatikan kebutuhan para karyawannya dengan baik. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi, pemberian kesempatan karyawan untuk berkembang diberikan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.
3. PT Mega Buana Indah diharapkan dapat memperhatikan pemberian kompensasi terhadap karyawan dan menerapkan sistem pemberian kompensasi yang baik untuk karyawan. Perusahaan diharapkan mampu memberikan apa yang seharusnya diterima karyawan baik gaji, fasilitas, tunjangan atas pekerjaan yang karyawan kerjakan agar kinerja karyawan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ. *Jurnal Logika*, XIX(1), 73–87.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ek, K., & Mukuru, E. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 73–82.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi, Teori, Aplikasi dan Kasus* (3rd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19* (5th ed.). Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bangun Wenang Bevergas vumpany mando. *Jurnal EMBA*, 1(3), 853–859.
- Lestari, S. P. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Yayasan Bina Umat Al-qomariah di Tasikmalaya. *E-Proceeding of Management*, 1(3), 76–85.
- Mandey, M. A., & Lengkong, V. P. . (2015). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*, 3(3), 1383–1394.
- Rinawati, N. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT MBK Wilayah Bandung. *Bisnis Dan Iptek*, 9(1), 1–16.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis* (4th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Setiadi, R. U., Setiadi, P. B., & Indroyono. (2016). The Effect of Compensation

and Work Motivation on Employee Performance at Semen Indonesia Limited Company. *International Journal of Academic Research and Reflection*, 4(3), 64–85.

- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, & Susanto, A. (2015). *Cara Mudah Belajar SPSS dan Lisrel*. Bandung: Alfabeta.
- Syaiyullah, A., & Prasetyo, I. A. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Inovasi*, 14(1), 1–7.
- Tindow, M. I., Mekel, P. A., & Sendow, G. M. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya pada PT Bank Sulut cabang. *Jurnal EMBA*, 2(2), 1594–1606.
- Widagdo, A., Widodo, D. S., & Samosir, P. S. (2018). Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance through Commitment. *Scholars Journal of Economics, Business and Management (SJEBM)*, 5(4), 319–325. <https://doi.org/10.21276/sjebm.2018.5.4.6>
- Yuniarsih, T., & Suwanto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.