

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BENTORO ADISANDI IVENA BATAM

Ayit Heryitno¹, Nora Pitri Nainggolan²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: pb180910140@upbatam.ac.id

ABSTRACT

For long term, the company's purpose is usually to searching for income and try and survive. For make it appear, the business enterprise makes use of production elements consisting of generation, labor competencies and capital to carry out sports. Human capital additionally plays an vital position in the organisation as thinkers, planners. Many elements affect worker performance, which include motivation and compensation. employee reimbursement need to have a valid logical foundation. The venture of this observe become to evaluate whether or not paintings motivation and work motivation have a partial or simultaneous impact at the place of business of PT Bentoro Adisandi Ivena Batam. This look at has a pattern of one hundred twenty samples whose information have been amassed and then analyzed thru SPSS model 25. The effects of this have a look at show that work engagement can have a tremendous and partial impact on worker overall performance of PT Bentoro Adisandi Ivena Batam, compensation has a sizable impact partly fantastic and sizable on the performance of employees of PT Bentoro Adisandi Ivena Batam, as well as work motivation and reimbursement at the same time as it has a positive and sizable effect on worker overall performance of PT Bentoro Adisandi Ivena Batam.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kekuatan pendorong dibelakang operasi perusahaan dan juga merupakan asset terpenting perusahaan yang mampu menciptakan suatu keberhasilan perusahaan dan sehingga organisasi atau perusahaan memerlukan orang-orang hebat yang mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri menggunakan seluruh perubahan yang terjadi, dan kemampuan buat bertindak menggunakan cara baru serta melakukan pekerjaan (Fauziah, 2020:2). Tujuan dari sebuah perusahaan biasanya untuk manfaat dan upaya jangka panjang. Untuk mencapai ini, perusahaan menggunakan sumber daya pasar seperti teknologi, keterampilan operasional, dan modal. Sumber daya manusia juga

memiliki peran penting didalam perusahaan sebagai pemikir, perencana.

Perusahaan memiliki sumber daya manusia, dimana faktor utamanya tentu saja keunggulan teknis dan ketersediaan modal. Dalam bekerja, unit membutuhkan sumber daya manusia. Karyawan merupakan aset utama di kelasnya karena berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja adalah jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan atau perusahaan, tergantung pada tanggung jawab yang diemban oleh karyawan tersebut. Kinerja karyawan yang baik dapat membuat bisnis Anda lebih kompetitif dengan perusahaan lain (Wijaya, Oei & Zaroni, 2016:3).

Ada faktor lain yang mempengaruhi karyawan, seperti upah.

Remunerasi karyawan harus masuk akal, tetapi perasaan dan orang tidak dapat diabaikan. Gaji yang baik merupakan sarana untuk kepuasan anggota organisasi sehingga organisasi dapat menampung dan mempertahankan banyak orang dengan sopan santun dan perilaku yang menguntungkan organisasi.

Pekerjaan penting untuk mendukung staf pengembangan produk karena hadiah atau manajemen dapat memainkan peran penting. Perlu diperhatikan bahwa perusahaan mempromosikan karyawan yang baik, karena jika perusahaan tidak mendukung karyawannya dapat menurunkan kualitas produk perusahaan (Ahmad & Syaifull, 2020:2). Ada berbagai aspek motivasi yang dapat memberikan motivasi yang meningkatkan kinerja pegawai, misalnya dengan memberikan penghargaan kepada seluruh pegawai sehingga

semangat kerja dapat meningkat. Tujuan organisasi adalah untuk dapat meningkatkan pendapatan yang tinggi, jika karyawan tidak bersemangat dalam bekerja maka perusahaan juga akan mendapatkan hasil yang sangat tidak efisien.

Sebaliknya, perusahaan manufaktur jelas perlu memiliki fasilitas yang memadai untuk mendukung perusahaan dengan lebih baik, seperti menyediakan gudang untuk menyimpan barang dan bahan baku, serta produk lain yang terkait dengan proses produksi. Pergudangan penyimpanan merupakan prioritas penting bagi perusahaan, serta transportasi bahan baku untuk produksi dan penyimpanan barang jadi untuk memenuhi permintaan pasar. Oleh karena itu, gudang harus didirikan untuk memudahkan pekerja keluar masuk barang mentah dan barang jadi.

Tabel 1 Data Penjualan PT. Bentoro Adisandi Ivena Batam Periode Agustus 2020 – September 2021

Tahun	Bulan	Total Pendapatan
2020	Agustus	690.558.200
	September	659.327.500
	Oktober	629.100.800
	November	607.992.000
	Desember	586.925.000
2021	Januari	567.695.400
	Februari	556.490.000
	Maret	587.670.000
	April	601.430.000
	Mei	594.658.000
	Juni	614.342.000
	Juli	611.476.000
	Agustus	615,654,000
	September	610,345,000

(Sumber : HRD PT Bentoro Adisandi Ivena Batam)

Dari table di atas dapat dilihat bahwa penjualan setiap bulannya terjadi penurunan yaitu dari bulan Agustus 2020 dengan total pendapatan Rp 690.558.200 sampai bulan Maret 2021 dengan total pendapatan sebesar Rp 587.670.000, hal ini disebabkan oleh semangat karyawan yang mulai menurun dalam melakukan

penjualan. Menurut beberapa karyawan hal ini dikarenakan karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Dalam menjalankan bisnis, perusahaan dihimbau agar dapat memaksimalkan tingkatan kinerja pekerja, karena pekerja berperan sangat penting.

Tabel 2 Kompensasi Karyawan PT. Bentoro Adisandi Ivena Batam Periode Agustus 2020 - September 2021

Tahun	Bulan	Total Kompensasi (Bonus Bulanan)
-------	-------	----------------------------------

	Agustus	41.200.000
	September	40.170.000
2020	Oktober	38.625.000
	November	38.110.000
	Desember	38.007.000
	Januari	37.595.000
	Februari	37.433.000
	Maret	37.542.000
	April	38.489.000
2021	Mei	37.621.000
	Juni	38.587.000
	Juli	38.334.000
	Agustus	39,445,000
	September	38.300.000

(Sumber: HRD PT Bentoro Adisandi Ivena Batam)

Dari table di atas adanya degradasi pemberian kompensasi tiap bulannya akibat total pendapatan dari Agustus 2020 sampai Maret 2021 terjadi penurunan pendapatan dengan dengan hasil total kompensasi bulan Agustus sebesar Rp 41.200.000 dan menurun sampai Maret 2021 sebesar Rp 37.542.000. Hal ini dapat menyebabkan produktivitas karyawan menjadi rendah. Hal ini dikarenakan tunjangan yang mereka terima setiap bulannya dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bentoro Adisandi Ivena Batam”**

Untuk memahami dampak motivasi kerja dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bentoro Adisandi Ivena Batam.

KAJIAN TEORI

2.1 Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses mempengaruhi, menggerakkan seseorang dan mempengaruhi individu dari dalam maupun luar pada pengelolaan sumber daya manusia harus ada dorongan bagi karyawan untuk menyenangi pekerjaannya, agar karyawan dapat bekerja secara efisien dan efektif, maka disini kebijaksanaan perusahaan membutuhkan dukungan yang baik di tempat kerja dimana karyawan bekerja. sehingga dapat terwujudnya keinginan

perusahaan tersebut (Mahmudah Enny W, 2019:3).

Motivasi adalah suatu kondisi yang mempengaruhi perilaku individu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya untuk bekerja mencapai tujuan yang diinginkan (Rahsel, 2016:5). Motivasi adalah pekerjaan yang membimbing, membantu dan meningkatkan sikap orang. Manajer perlu memahami perilaku beberapa karyawan untuk mempengaruhi kinerja sesuai dengan operasi perusahaan (Tampubolon, 2018:4).

Selalu ada keinginan atau keinginan untuk melakukan sesuatu. Sikap seseorang ditentukan terlebih dahulu oleh keinginannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Keinginan memiliki arti lain: kontinuitas. Motivasi tersebut adalah perasaan bahwa seorang individu berusaha untuk mencapai tujuannya (Siagian, 2018:2).

Menurut (Hasibuan dan Hendri herman 2017:35) berikut adalah indikator-indikator dari motivasi.

1. Keadaan kerja
Seperangkat prosedur atau kondisi yang mewakili pekerjaan bagi karyawan yang bekerja di lingkungan itu.
2. Perencanaan kerja
Merencanakan peristiwa atau kegiatan secara teratur dan logis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
3. Intruksi kerja
Intruksi kerja adalah sebuah perintah yang di berikan oleh pimpinan karyawan yang bekerja

dalam ruang lingkup tersebut dan agar sesuai dengan berbagai macam aktivitas SOP (Standar operasional prosedur) yang sebelumnya telah di terapkan.

4. Pengawasan
Karyawan di pantau perilaku, kegiatan atau informasi, efek, pembungkus atau spesifik untuk tujuan mengumpulkan informasi.
5. Apresiasi
Berikan sesuatu kepada individu atau kelompok jika mereka mendapat manfaat dari tempat tertentu.

2.2 Kompensasi

Kompensasi adalah proses pemberian uang tunai atau karyawan, langsung atau tidak langsung, untuk mencapai tujuan (Kusjono & Ratnasari, 2019)

Kompensasi memiliki beberapa indikator diantaranya (Hasibuan, 2012:86):

1. Gaji bulanan yang dibayarkan kepada karyawan
2. Insentif langsung menguntungkan karyawan yang melebihi standar desain.
3. Hadiah untuk pengorbanan oleh beberapa karyawan
4. Dukungan berupa fasilitas

2.3 Kinerja Karyawan

Menurut (Wasiman, 2020: 83) adalah proses kegiatan yang direncanakan yang dilakukan oleh karyawan dari waktu ke waktu.. Kinerja karyawan merupakan pencapaian tugas yang diselesaikan dengan tanggung jawab selama periode tertentu (Kusumayanti et al., 2020: 182).

Indikator kinerja menurut (Widodo, 2016:86):

1. Tujuan
Tujuan adalah untuk memiliki keadaan terbaik untuk mencapai hal ini di masa depan. Oleh karena itu, tujuan menguraikan arah yang perlu diambil.
2. Standar
Sebuah model adalah contoh fakta bahwa tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa model, tidak

mungkin mengetahui kapan tujuan akan tercapai.

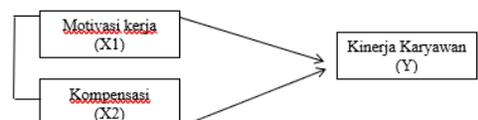
3. Umpan balik
Umpan balik diperlukan untuk mengukur peningkatan kinerja, tingkat kinerja, dan pencapaian tujuan. Oleh karena itu, evaluasi kinerja selesai dan sebagai hasilnya, kinerja dapat ditingkatkan.
4. Alat atau sarana
Alat atau sumber daya adalah sumber daya yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan.
5. Kompetensi
Kunci sukses adalah kemampuan. Kecerdasan adalah kemampuan seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
6. Motif
Motivasi adalah alasan atau motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu atau melakukan sesuatu.
7. Peluang
Tugas diberikan prioritas yang lebih tinggi, mengambil lebih banyak perhatian dan waktu yang tersedia.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ialah penelitian terdahulu, yaitu:

1. Pengaruh Motivasi, serta Kompensasi Bagi Produktivitas Pekerja PT Cendana Han Wijaya (Wasiman, 2020).
2. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Digitdata Terminal Evolusia (Siregar 2019).
3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang” (Pratamiaji, Hidayat, and Darmawan 2019).

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Berpikir
(Sumber: Data Penelitian, 2021)

2.6 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diantaranya:

- H1 : Motivasi kerja ada efek yang positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bentoro Adisandi Ivena Batam
- H2 : Kompensasi terdapat dampak yang positif serta signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bentoro Adisandi Ivena Batam
- H3 : Motivasi kerja serta kompensasi ada imbas yang positif serta signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bentoro Adisandi Ivena Batam

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif yang menggunakan metode sebagai berikut: meneliti pelatihan praktis dan kemudian meneliti hubungan antar variabel. Penelitian ini dilaksanakan di PT Bentoro Adisandi Ivena Batam yang berada di komplek Inti Batam, Workshop Blok C Nomor : 2, Sungai Panas, Kecamatan Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT Bentoro Adisandi Ivena Batam sebanyak 120 orang. Publik merupakan obyek penelitian yang umum dengan ciri-ciri tertentu dalam penelitiannya (Hardani, 2020:361).

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ditentukan menggunakan teknik pengambilan sampling yang mana sampel yang diambil harus benar-benar mencerminkan keadaan populasi (Hardani, 2020: 362). Sistem sampel

4.2 Hasil Uji Data

dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pemodelan non-probabilitas, artinya tidak memberikan kesempatan kepada semua partisipan untuk memilih sebagai sampel. (Hardani, 2020: 365). Ukuran sampel untuk survei ini adalah sampel penuh, artinya seluruh populasi diperiksa karena populasinya kecil (Hardani, 2020: 369). Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 120 orang.

Uji yang dipergunakan sehabis mendapatkan data yg telah dikumpulkan merupakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t serta uji F. semua asal pengujian tadi memakai SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil dan Jawaban Responden

Tergantung pada jenis kelamin responden, 75 responden adalah laki-laki atau 62,5% dan 45 responden adalah 37,5%. Menurut usia responden, 66 responden berusia antara 21 dan 29 tahun (55%), 50 antara 30 dan 39 tahun (41,7%), dan 40-49 tahun atau 3,3%. Berdasarkan penghasilan 1 berpenghasilan 2 juta, 1 responden berpenghasilan 3 juta, 47 responden berpenghasilan 4 juta, 61 responden berpenghasilan 5 juta dan 10 responden berpenghasilan 6 juta. Berdasarkan lama bekerja para responden terdapat sebanyak 19 responden dengan lama bekerja selama 1 tahun atau sebesar 15,8%, sebanyak 41 responden dengan lama bekerja selama 1-3 tahun atau sebesar 34,2%, dan sebanyak 60 responden dengan lama bekerja lebih dari 3 tahun atau sebesar 50%.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan, Penempatan, dan Kinerja Karyawan

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	MK_1	.522		
	MK_2	.443		
	MK_3	.404		
	MK_4	.546		
	MK_5	.484	0,17934	
	MK_6	.463		
Motivasi Kerja (X1)	MK_7	.441		

	MK_8	.429	
	MK_9	.509	
	MK_10	.487	
	K_1	.512	
	K_2	.431	
	K_3	.473	Valid
	K_4	.478	
Kompensasi (X2)	K_5	.425	
	K_6	.529	
	K_7	.457	
	K_8	.466	
	KY_1	.512	
	KY_2	.558	
	KY_3	.365	
Kinerja Karyawan (Y)	KY_4	.412	
	KY_5	.543	
	KY_6	.509	
	KY_7	.553	

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS versi 25, 2021)

Kriteria uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid-rhitung > rtabel dan dinyatakan tidak valid jika hasilnya berbeda. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 120, maka rtabel dapat ditentukan dari : Degree of freedom (df) = n - 2 = (120 - 2) = 118. Nilai rtabel untuk df 118 adalah 0,17934.

Berdasarkan informasi tentang variabel, melihat hasil pengujian untuk masing-masing komponen variabel, kita dapat menyimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut rhitung > rtabel. Artinya semua data pada ketiga variabel terdistribusi valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Total Sampel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
1	X1	120	0,611		
2	X2	120	0,694	0,6	Reliabel
3	Y	120	0,679		

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS versi 25, 2021)

Penilaian reliabilitas mengacu pada kesamaan dan kesamaan data atau hasil. Jika dua atau lebih peneliti membuat data yang sama di situs yang sama, Data yang dinyatakan dapat diandalkan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode Cronbach Alpha. Dalam penelitian ini, dasar uji reliabilitas adalah nilai cronbach

alpha > 0,60, sehingga akurasi pengukurannya tidak reliabel.

Berdasarkan tabel diatas, kita dapat mengakui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga keempat variabel tersebut disebut reliabel atau dapat dipercaya.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	260.319.261
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075

	Negative	-0.073
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097 ^c

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS versi 25, 2021)

Pada model tersebut, uji normalisasi dengan uji Kolmogorov-Smirnov menyatakan bahwa data tersebut normal bila terdapat nilai asimtotik. $Jig(2 - ekor) > 0,05$. Menurut tabel di atas, itu dapat didefinisikan sebagai Asymp. Sig (2 - tailed) adalah $0,097 > 0,05$. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa informasi yang disebarkan lebih luas.

Eksperimen korelasi ganda digunakan untuk menentukan apakah model regresi memiliki hubungan antar variabel. Percobaan ini dilakukan dengan pengukuran yang menyatakan bahwa perbedaan kecepatan nonlinier (VIF) polikolinearitas < 10 dan nilai toleransi $> 0,10$.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1_Motivasi Kerja	0,504	1,985
X2_Kompensasi	0,504	1,985

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS versi 25, 2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF dan margin of error memenuhi persyaratan saat ini, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki hubungan linier multilayer.

Analisis diferensial digunakan untuk memberikan informasi tentang

apakah ada bagian dalam model regresi atau inkonsistensi dari satu analisis ke analisis lainnya. Model regresi disebut heteroskosisitas jika pengujian memberikan nilai $< 0,05$. Dimana nilai $> 0,05$ dapat diasumsikan jika model regresi tidak bergantung pada heterogenitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedasitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
Constant	3,062	1,224			2,501	0,014
X1_Motivasi Kerja	0,001	0,045	0,004		0,028	0,978
X2_Kompensasi	0,043	0,059	0,095		4,733	0,465

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS versi 25, 2021)

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa nilai signature untuk masing-masing fungsi support adalah $0,978$ dan biayanya adalah $0,465$. Artinya selisih kedua variabel lebih besar dari $0,05$, sehingga model regresi tidak diterapkan pada heteroskala yang merupakan determinan yang akan diturunkan dari percobaan ini.

Uji dampak yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis multidimensi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel netral dan variabel terikat, untuk menentukan apakah masing-masing variabel netral positif atau negatif, dan untuk memprediksi kapan variabel netral akan naik atau turun.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			

Constant	6,924	1,824		3,451	0,001
X1_Motivasi Kerja	0,271	0,067	0,385	4,058	0
X2_Kompensasi	0,332	0,088	0,357	3,766	0

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS versi 25, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,924 + 0,271X_1 + 0,332X_2$$

Keterangan:

1. Konstanta mempunyai nilai sebesar 6,924, artinya jika variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi nilainya adalah nol, maka Kinerja Karyawan nilainya ialah 6,924.
2. Variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,271 artinya bila variabel

bebas lainnya bernilai tetap maka untuk variabel motivasi kerja (X1) setiap kenaikan 1 poin akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,271.

3. Variabel kompensasi (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,332 artinya bila variabel bebas lainnya bernilai tetap maka untuk variabel kompensasi (X2) setiap kenaikan 1 poin akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,332.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,685 ^a	0,47	0,461	2,625

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS versi 25, 2021)

Berdasarkan tabel di atas, kuadrat dari R adalah 0,470. Artinya dalam model regresi, 47% variabel dalam variabel motivasi kerja dan upah, atau dalam

model regresi, perbedaan produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan 68,5% variabel.

Tabel 8. Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	6,924	1,824		3,451	0,001
X1_Motivasi Kerja	0,271	0,067	0,385	4,058	0
X2_Kompensasi	0,332	0,088	0,357	3,766	0

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS versi 25, 2021)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah distribusi mempengaruhi variabel bebas. Dalam penelitian ini, uji-t digunakan untuk menentukan apakah keputusan mempengaruhi produk dengan sifat yang berbeda. Integritas produk adalah bagian dari keputusan.

Penjelasan dari hasil uji t yaitu:

1. Diperoleh nilai t hitung 4,058 yang lebih besar dari pada t table 2,44920218 sehingga kesimpulannya Hipotesis Pertama (H1) diterima.

2. Diperoleh nilai t hitung 3,766 yang lebih besar dari pada t table 2,44920218 sehingga kesimpulannya Hipotesis Kedua (H2) diterima

Uji F digunakan untuk memahami apakah spesies dapat memiliki kombinasi sistem kehidupannya. Studi ini menyajikan berbagai jenis dukungan dan penghargaan pekerjaan sekaligus terkait pekerjaan staf PT Bentoro Adisandi Ivena Batam.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	713.950	2	356.975	51.792	.000 ^b
1	Residual	806.417	117	6.892		
	Total	1.520.367	119			

(Sumber: Hasil Data Penelitian diolah melalui SPSS versi 25, 2021)

Diperoleh nilai Fhitung 51,792 yang lebih besar dari pada Ftabel 2,681465706 sehingga kesimpulannya Hipotesis ketiga (H3) diterima.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bentoro Adisandi Ivena Batam

Diperoleh nilai t hitung 4,058 yang lebih besar dari pada t table 2,44920218 sehingga

kesimpulannya Hipotesis Pertama (H1) diterima. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cendana Han Wijaya" (Wasiman, 2020).

4.3.2 Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bentoro Adisandi Ivena Batam

Diperoleh nilai t hitung 3,766 yang lebih besar dari pada t table 2,44920218 sehingga

kesimpulannya Hipotesis Kedua (H2) diterima. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Digit data Terminal Evolusia" (Siregar 2019).

4.3.3 Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bentoro Adisandi Ivena Batam

Diperoleh nilai Fhitung 51,792 yang lebih besar dari pada Ftabel 2,681465706 sehingga

kesimpulannya Hipotesis ketiga (H3) diterima. Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor

Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang" (Pratamiaji, Hidayat, and Darmawan 2019).

SIMPULAN

- Kesimpulan dari penelitian ini ialah:
1. Motivasi kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bentoro Adisandi Ivena Batam.
 2. Kompensasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bentoro Adisandi Ivena Batam.
 3. Motivasi kerja dan kompensasi terdapat terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Bentoro Adisandi Ivena Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhani, J., dan Ratnasari, S.L. (2019). Dukungan pekerjaan mempengaruhi aktivitas manusia di Pt. PLN Batam. Bagian Jurnal, 8 (2), 372–385.
- Command (2016) Dampak Tempat Kerja terhadap Motivasi Karyawan. Koordinasi, 6 (2), 27-40.
- Enny, M.; (2019): Manajemen Sumber Daya Manusia. Pers Manajemen Ubhara.
- Farida, Umi., S.H. (2016): Manajemen Sumber Daya Manusia II. Pers Unmuh Ponorogo
- Hardy (2020) Statistik ulasan yang bagus. Perpustakaan Ilmiah CV
- Kusumayanti, K, Ratnasari, Terbatas 178-192
- Priatno, d. (2016) Pelajari Alat Analisis Data - Teknik Pemrosesan SPSS. Gava Media.
- Situmul, T.I. Dan Ratnasari, S.L. (2019) Pengaruh Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan

Kompensasi Pada Karyawan Pt.
Takamori Indonesia Bata. Majalah
Dimensi, 8 (3), 386-403