



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FLUID SCIENCES BATAM

Victor Manek Mali

Program Studi Manajemen, STIE Bentara Persada Batam Komplek Sekolah Yosudarso
Kelurahan Teluk Tering Kecamatan Batam Kota, Batam
email : victormanekmali@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini dibuat dengan judul “Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Fluid Sciences Batam.” Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa penelitian dengan menyebarkan kuesioner dan studi kepustakaan. Metode penelitian menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu 66 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi yang berbentuk adalah $Y = -3,438 + 0,496X_1 + 0,767X_2$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik sendiri-sendiri, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara bersama-sama, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam. Keputusan ini didasarkan pada tingkat signifikansi nilai F sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja

ABSTRACT

The research is made under the title “The Influence of Work Motivation and Compensation on Employee Performance at PT Fluid Sciences Batam .” The purpose of this research is to find out how much the influence of work motivation and compensation on employee performance at PT Fluid Sciences Batam. Data collection techniques used in this study in the form of research by distributing questionnaires and literature studies. Research method using quantitative research technique. The number of sample in this research is 66 respondents.

The result showed that the regression equation formed was $Y = -3,438 + 0,496X_1 + 0,767X_2$. The results of this study indicate that alone, work motivation has a positive and significant effect on employee performance and compensation has a positive and significant effect on employee performance. While together, work motivation and compensation have positive and significant effect on employee performance at PT Fluid Sciences Batam . This decision is based on a significance level of F value of 0.000 smaller than $\alpha = 0.05$.

Keyword: Work Motivation, Compensation, Performance

PENDAHULUAN

Pada umumnya persaingan dalam suatu organisasi perusahaan semakin ketat dengan perkembangan zaman. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Setiap perusahaan memiliki tujuan yang sama untuk mencapai hasil yang diinginkan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada alat pendukung

mesin yang modern tetapi juga tergantung pada sumber daya manusia yang mampu mengontrol dan menjalankan semua pekerjaan dengan baik.

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia. Terminologi sumber daya manusia merujuk kepada orang-orang yang



bekerja di dalam organisasi. Para manajer terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan strategi organisasi. signifikansi upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki semangat dan dorongan untuk bekerja dengan kreatif dan berprestasi tinggi. Perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan bisa bekerja dengan mencapai target sesuai harapan dengan segala kemampuan yang dimiliki karyawan maka perusahaan diharapkan mendapat hasil yang maksimal serta kinerja yang baik dari setiap karyawan.

Hal yang perlu diperhatikan perusahaan ketika ingin mencapai target dan tujuan salah satunya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk, arahan yang diberikan oleh pimpinan, kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja antara lain kompensasi, sistem, pemimpin dan kepemimpinan, budaya perusahaan dan lingkungan, komunikasi, kompetensi dan motivasi. Kinerja karyawan dapat meningkat

apabila karyawan merasa nyaman dan puas dengan segala sesuatu yang dia terima di tempat bekerja bisa mencapai kebutuhannya. Jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat untuk kerja lebih kreatif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi kerja. Hasil pekerjaan suatu perusahaan bisa berjalan dengan lancar dan selesai tepat waktu yang ditentukan tergantung pada motivasi kerja. Apabila karyawan diberi motivasi kerja yang sesuai posisi kerja sekarang maka karyawan akan senantiasa merasa puas untuk mengerjakan semua pekerjaan yang ada.

Dengan berbagai faktor yang memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang disebutkan sebelumnya, selain dari motivasi kerja, kompensasi juga menjadi faktor utama yang sering terjadi di perusahaan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai pekerjaan akan membuat setiap karyawan merasa adil dan layak untuk bekerja. Karena pada dasarnya karyawan bekerja dengan tujuan mengharapkan imbalan atau upah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

PT Fluid Sciences Batam yang beroperasi sejak tahun 2001 yang bergerak dibidang aerospace manufacturing . Dengan berbagai macam mesin yang ada sebagai salah satu pendukung proses pembuatan onderdil pesawat. Karyawan juga berperan sebagai pendukung utama untuk menjalani pekerjaannya. Tanpa adanya karyawan yang mengontrol pekerjaan tidak akan berjalan dengan lancar.

Rumusan Masalah



Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam?
3. Apakah motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam?

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di PT Fluid Sciences Batam yang berlokasi di Kawasan Industri Batamindo Lot 512 BIC Muka Kuning. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan PT Fluid Sciences Batam yang berjumlah 150 orang.

Sedangkan yang menjadi objek penelitian dalam penulisan ini adalah kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam.

Teknik Analisis Data

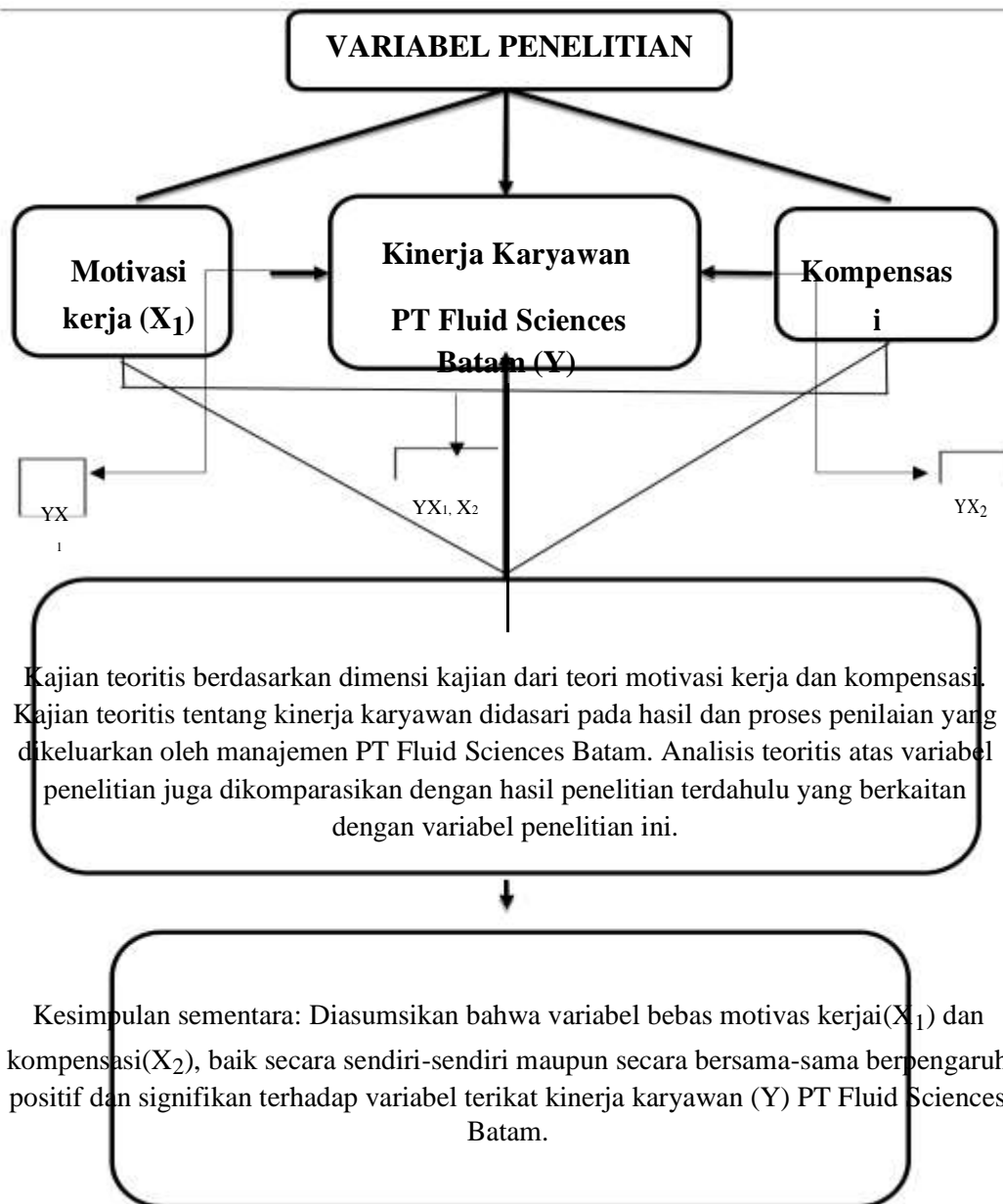
Analisa data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian.² Pengumpulan data yang dilakukan secara kualitatif sejatinya diteliti ditujukan untuk mengembangkan pengertian tentang individu dan kejadian dengan memperhitungkan konteks yang relevan. Penelitian kualitatif bertujuan membantu peneliti

memahami fenomena sosial. Oleh karena, berdasarkan gagasan-gagasan dasar yang dikemukakan diatas, teknik analisa data digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif dengan pendekatan statistik. Metode analisa kuantitatif adalah metode analisis yang data yang terkumpul dalam bentuk angka-angka atau skor jawaban responden yang menjadi sampel penelitian.

Statistika deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data sehingga mudah dipahami. Hasil deskripsi tersebut kemudian ditampilkan dalam bentuk Tabel distribusi frekuensi.

Kerangka Berpikir

pemikiran diturunkan dari beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti, sehingga memunculkan asumsi-asumsi yang berbentuk bagan alur pemikiran, yang kemudian kalau mungkin dapat dirumuskan kedalam hipotesis operasional dan hipotesis yang dapat diuji.³ Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti.



Gambar. 1 Kerangka Berpikir

Gambar kerangka pemikiran diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja dilihat sebagai *independent* variabel yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Kompensasi juga dilihat sebagai *independent* variabel yang dihipotesiskan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Kinerja karyawan dipandang sebagai *dependent* variabel yang



diasumsikan terpengaruh oleh kedua *independent* variabel diatas.

4. Berdasarkan gagasan tersebut diatas konsep penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisa pengaruh antara motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Konsep penelitian ini dilambangkan dengan simbol X dan Y sebagaimana termuat dalam panah regresi dari variabel bebas kearah variabel terikat.
5. Mekanisme hubungan pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan secara konseptual dapat dijelaskan dengan merujuk pada dimensi-dimensi kajian dan indikator-indikator penelitian yang dikembangkan dari landasan teori menjadi konsep operasional variabel penelitian.

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat.⁴ Hipotesis atau jawaban sementara sebagai berikut:

1. H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam.
 H_a : Pengaruh motivasi kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam.
2. H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam.
 H_a : Pengaruh kompensasi yang positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam.

3. H_0 : Motivasi kerja dan kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam.

H_a : Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Fluid sciences Batam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Fluid Sciences Batam merupakan perusahaan industri yang bergerak dibidang industri peralatan pengontrol dan pendistribusian listrik. Perusahaan ini berdiri sejak Agustus 2001 beralamat di Kawasan Industri Batamindo Lot 512 BIC Muka Kuning. Perusahaan ini bergerak dibidang Aerospace manufacturing. Dengan didukung oleh tenaga kerja yang berpengalaman dan ahli dalam bidangnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. '.

PT Fluid Sciences Batam dengan sistem kerja yang dilakukan menggunakan teknologi mesin dan komputer yang canggih serta sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini disesuaikan dengan keperluan perusahaan yang bergerak dibidang industri. Adapun visi dan misi PT Fluid Sciences Batam adalah menjadi perusahaan industry Aerospace manufacturing terdepan . Untuk mencapai misi tersebut, perusahaan menetapkan misinya sebagai berikut:

- a. Selalu jaga dan menetapkan standar produksi yang dibuat.
- b. Meningkatkan rasa aman dan percaya pada pelanggan dengan produk yang digunakan.



- c. Memperkuat sistem pemasaran dengan nilai-nilai kejujuran dan jaminan.

Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Tingkat reliabilitas suatu penelitian dapat dilihat dari statistik *cronbach alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih besar 0,60. Semakin nilai *alphanya* mendekati 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

Hasil uji *Output SPSS* tentang reliabilitas dibaca pada (Lampiran 5) *cronbach alpha* adalah sebesar 0,863. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan mempunyai reliabilitas yang sangat tinggi karena berada di interval 0,8-1,00

Sedangkan nilai *cronbach alpha* untuk motivasi kerja dapat dibaca pada (Lampiran 5) reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk keseluruhan skala pengukuran motivasi kerja adalah sebesar 0,863. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki reliabilitas yang sangat tinggi karena berada pada interval 0,8-1,00.

Untuk nilai *cronbach alpha* kompensasi dapat dibaca pada (Lampiran 5) reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* adalah sebesar 0,801. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai reliabilitas yang sangat tinggi karena berada di interval 0,8-1,00.

2. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin

diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*). Dalam suatu penelitian baik yang bersifat deskriptif, maupun eksplanatif yang melibatkan variabel/konsep yang tidak bisa diukur secara langsung. Suatu kuesioner dianggap valid jika setiap item pernyataan atau pertanyaan dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur.

Model pengujian menggunakan pendekatan korelasi item-total (*Corrected Item-Total Correlation*) untuk menguji validitas setiap pernyataan kuesioner yang disusun dalam bentuk skala. Dalam pengujian validitas ini penulis membandingkan korelasi antara nilai masing-masing item pernyataan atau pertanyaan dengan nilai total melalui bantuan *SPSS Version 22*. Pengambilan keputusan bisa dilihat pada total besarnya koefisien korelasi item-total lebih besar dari 0,30 maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid. Jika koefisien korelasi item-total lebih kecil dari 0,30 maka item pernyataan tersebut dikatakan tidak valid dan harus dihapus atau tidak disertakan dalam analisis selanjutnya.

Berdasarkan uji yang diperlihatkan pada kolom total *Corrected Item-Total Correlation* pada (Lampiran 5), semua item pernyataan tentang kinerja karyawan memiliki validitas antara (0,423-0,653). Item pernyataan pada motivasi kerja memiliki validitas antara (0,319-0,849). Sedangkan item untuk pernyataan kompensasi memiliki validitas antara (0,412-0,645). Jadi berdasarkan hasil uji *SPSS Version 22* tersebut, item pernyataan motivasi kerja, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki nilai lebih besar dari 0,30. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada kedua variabel item tersebut memiliki validitas yang memadai.



Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji tentang normalitas untuk membantu kita mengetahui apakah semua data terdistribusi dengan normal atau tidak. **Uji normalitas** bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Dalam pengujian hipotesis, kriteria untuk menolak atau tidak H_0 berdasarkan P_{value} adalah sebagai berikut:

- Jika $P_{value} < \alpha$, maka H_0 ditolak yang berarti data tidak berasal dari populasi yang terdistribusi normal.
- Jika $P_{value} \geq \alpha$ maka H_0 tidak dapat ditolak. Artinya data berasal dari populasi yang terdistribusi normal. Dalam program *SPSS Version 22* digunakan istilah *Significance (Sig)* untuk P_{value} .

Dari hasil uji *Output SPSS* pada (Lampiran 6) menunjukkan bahwa variabel bebas dan terikat pada *Asymp. Sig.(2-tailed)* memiliki nilai 0,200 atau $\text{Sig. } P > 0,05$ sehingga diputuskan bahwa variabel bebas dan terikat tersebut memiliki distribusi yang normal atau H_0 diterima H_a ditolak.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai

matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data, nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan toleransinya. Apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis bebas dari multikolinearitas. Kemudian apabila nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai toleransi mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinearitas.

Multikolinearitas menyebabkan regresi tidak efisien atau penyimpangan besar. Hasil uji *Output SPSS* pada (Lampiran 7) koefisien dapat memperlihatkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) = 2,767 sehingga dapat dianggap tidak terjadi multikolinearitas karena tidak melebihi angka 10. Demikian halnya jika menggunakan angka *Tolerance* = 0,361, maka dapat dianggap tidak ada masalah multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Hasil uji *Output SPSS* regresi linear berganda pada (Lampiran 7) menunjukkan hasil dari model regresi yang dapat dianalisis berdasarkan koefisiennya-koefisiennya. Model persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = -3,438 + 0,496X_1 + 0,767X_2$$

Fungsi regresi di atas dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -3,438 mengandung pengertian bahwa jika variabel motivasi kerja dan kompensasi konstan (tidak berubah/tetap atau bernilai nol) maka kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam bersifat negatif.
- Jika variabel motivasi kerja berubah maka variabel kinerja



karyawan PT Fluid Sciences Batam akan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya perubahan yang searah. Artinya, apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,496. Dan sebaliknya jika motivasi kerja menurun sebesar satu-satuan maka kinerja PT Fluid Sciences Batam akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,496.

- c. Jika variabel kompensasi berubah maka kinerja karyawan

PT Fluid Sciences Batam juga akan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya perubahan yang searah. Artinya, apabila kompensasi meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,767. Dan sebaliknya jika kompensasi menurun sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,767.

Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi Berganda a. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Tabel. 1 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,872 ^a	0,760	0,753	2,880	1,977

a. Predictors: (Constant), Total Kompensasi, Total Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Hasil uji *Output SPSS* pada Tabel.1 di atas, menunjukkan bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) atau *R square* adalah sebesar 0,760. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama sama, 76% variasi perubahan variabel kinerja karyawan PT fluid Sciences Batam dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja dan kompensasi. Dengan kata lain, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 76%. Sedangkan 24% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan atau masuk dalam kerangka penelitian ini.

b. Koefisien Korelasi Berganda (R)

Berdasarkan hasil perhitungan sebagaimana yang ditampilkan pada (Lampiran 7) diketahui bahwa nilai R yang mengukur arah dan keeratan

hubungan anatar variabel X_1 (motivasi kerja) dan X_2 (kompensasi) dengan variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,872. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel motivasi kerja dan kompensasi dalam penelitian ini sangat kuat karena berada di interval 0,80-1,00.

3.2.6 Pembuktian Hipotesis

Pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh yang positif dan signifikan baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama antara variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian kebenaran hipotesis tersebut pertama kali akan dilakukan uji t (uji sendiri-sendiri) dan uji F (uji serempak). Untuk menentukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan atau tidak



maka harus dilihat dari *level of signifikan* $\alpha = 0,05$. Jika nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

1. Uji Sendiri-Sendiri (Uji t)

Uji sendiri-sendiri (Uji t) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen (X_1 dan X_2) secara individu terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a):
 $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen (X_1) terhadap variabel dependen (Y); $H_a : \beta_1 < 0$, artinya ada pengaruh positif antara variabel

independen (X_1) terhadap variabel dependen (Y).

- b. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)
- c. Menentukan tingkat signifikansi:
 - Nilai signifikansi $P_{value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Nilai signifikansi $P_{value} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- d. Membuat keputusan:
 - e. Bila $P_{value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen secara sendiri-sendiri mempengaruhi variabel dependen.
 - f. Bila $P_{value} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara sendiri-sendiri tidak mempengaruhi variabel dependen.

Tabel. 2 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,438	2,746		-1,252	0,215		
Total Motivasi Kerja	0,496	0,136	0,373	3,636	0,001	0,361	2,767
Total Kompensasi	0,767	0,145	0,544	5,305	0,000	0,361	2,767

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji *Output SPSS* pada Tabel 3.2 hubungan uji sendiri-sendiri (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,636 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai Sig. ini

lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap



kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam.

- Nilai t_{hitung} variabel kompensasi adalah sebesar 5,305 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Nilai Sig. ini lebih dari $\alpha = 0,05$. Maka H_0 ditolak H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT fluid Sciences Batam.
- Berdasarkan nilai Beta diketahui bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam adalah variabel kompensasi dengan nilai Beta sebesar 0,544 (54,4%).

2. Uji Serempak (Uji F)

Uji serempak (Uji F) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen (X_1 dan X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Uji-F dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (*analysis of variance* = ANOVA). Langkah-langkah pengujian diawali dengan membuat formulasi hipotesis sebagai berikut:

- Menentukan hipotesis nihil (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).
- Menentukan tingkat signifikansi:
 - Nilai signifikansi $P_{\text{value}} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

- Nilai dignifikansi $P_{\text{value}} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

d. Membuat keputusan:

- Bila $P_{\text{value}} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen secarabersama-sama mempengaruhi variabel dependen.
- Bila $P_{\text{value}} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen.

Berdasarkan olah data dengan *SPSS Version 22* diperoleh dengan hasil sebagai berikut:

Tabel. 2 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1656,563	2	828,281	99,88	0,000 ^b
	Residual	522,422	63	8,292	4	
	Total	2178,985	65			

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Total Kompensasi, Total Motivasi Kerja



Hasil uji *Output SPSS* pada Tabel. 2 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} untuk variabel motivasi kerja dan kompensasi adalah sebesar 99,884 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam.

KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab masalah-masalah yang dirumuskan seperti yang terdapat di dalam rumusan masalah di atas. Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT fluid Sciences Batam.

Berdasarkan tujuan penelitian ini yg menjadi hipotesis awal dalam penelitian ini adalah:

Pertama: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam.

Kedua: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam.

Ketiga: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Fluid sciences Batam.

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan (Lampiran 4) dengan pilihan jawaban “setuju” dan “sangat setuju” rata-rata sebanyak 86 orang responden (57%) yang berkinerja cukup. Manajemen PT Fluid Sciences Batam menetapkan bahwa standar kinerja untuk karyawan dikatakan tinggi kalau mencapai standar poin di atas (86-100). Dengan demikian hasil di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Fluid Sciences Batam belum mencapai standar kinerja yang diinginkan.

Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja (Lampiran 4) berdasarkan pilihan jawaban “setuju” dan “sangat setuju” menunjukkan rata-rata (74%) 111 orang responden mengatakan bahwa motivasi kerja adalah aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Artinya karyawan mengharapkan suatu penghargaan atau insentif yang sesuai dengan hasil kerja, prestasi, pengakuan kerja dan tanggungjawab.

Hasil distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel kompensasi (Lampiran 4) berdasarkan pilihan jawaban “setuju” dan “sangat setuju” menunjukkan bahwa rata-rata (66%) sebanyak 99 orang responden memiliki dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhannya. Artinya karyawan PT Fluid Sciences Batam memiliki kebutuhan untuk mencapai kinerja yang unggul atau berbuat yang terbaik demi mencapai yang diinginkan. Kebutuhan ini meliputi imbalan seperti bonus, tunjangan dan fasilitas.



Hipotesis pertama dan kedua diuji dengan melakukan uji t. *Output SPSS* untuk uji t pada (Lampiran 6) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel kompensasi (X_2) secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam. Hasil uji *Output SPSS* uji F pada (Lampiran 7) menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri variabel motivasi kerja dan variabel kompensasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Fluid Sciences Batam. Hasil ini sama dengan hasil penelitian terdahulu yang pernah diteliti oleh Erick Martius tahun 2016 bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Devina Surabaya. Hal ini membuktikan bahwa karyawan di PT Fluid Sciences Batam bekerja untuk mendapatkan penghasilan yang diberikan perusahaan setiap bulannya.

Sedangkan hasil penelitian secara bersama-sama motivasi kerja dan kompensasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Fluid Sciences Batam. Hasil penelitian ini mempunyai hasil yang sama dengan penelitian terdahulu yang pernah diteliti oleh Yofi Dwi Hari Valianto di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA), bahwa bersama-sama motivasi kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih di sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang

memberikan Rahmat dan Karunia kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tulisan ini. Selanjutnya ucapan terima kasih disampaikan kepada Bapak Nikolaus Duli, S.Ag. S.H., M..M. selaku ketua STIE Bentara Persada Batam, yang telah berkenan memberikan izin untuk melakukan penelitian ini; kepada PT Fluid Sciences Batam sebagai responden yang telah berkenan dalam mengambil bagian dalam pengisian kuesioner demi kelancaran dalam mendukung penyusunan penelitian ini. Selanjutnya penulis mohon maaf jika dalam penulisan ini masih terdapat kekurangan dan semoga penulisan ini dapat berguna bagi siapa saja yang membacanya dan khusus bagi perkembangan PT Fluid Sciences Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Ghozali., I. *Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro, 2013.
- Hartatik, I.P. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana, 2014.
- Hasibuan, M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Mangkunegara, A.P. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama, 2014.
- Siregar, S. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2013.



- _____. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Sujarweni, V.W. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress, 2014.
- Sutrisno, E. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Wibowo, A.E. *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Cetakan I Yogyakarta: Gava Media, 2012.
- _____. *Manajemen Kinerja – Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Yani. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Mitra media. 2012.
- Yusuf, B. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers, 2015.