



PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CONNECT ELECTRICAL ENGINEERING DI KOTA BATAM

Agus Sekti Susila Atmojo

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bentara Persada
susilaat@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dibuat dengan judul “Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Connect Electrical Engineering Batam di Kota Batam.” Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Connect Electrical Engineering di Kota 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 Connect Electrical Engineering di Kota Batam. Keputusan ini didasarkan pada tingkat signifikansi nilai F sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRAK

The riset is made under the title “The Influence of Work Motivation and Compensation on Employee Performance at PT Connect Electrical Engineering in Batam City.” The purpose of this research is to find out how much the influence of work motivation and compensation on employee performance at PT Connect Electrical Engineering in Batam City. 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 Connect Electrical Engineering in Batam City. This decision is based on a significance level of F value of 0.000 smaller than $\alpha = 0.05$.

Keyword: Motivation Work, Compensation and Employee 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.

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 dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya, dalam kinerja terdapat unsur standarisasi pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang sudah ditetapkan berarti memiliki kinerja baik atau sebaliknya, bagi yang tidak mencapai standar yang dikategorikan berarti memiliki kinerja

kurang baik. Menurut Hasibuan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan (Shofi'unnafi, 2020, p. 64).

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. Menurut Wibowo dalam (Aktarina, 2019) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

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. Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno, 2020, p. 187). Menurut Wijaya kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun *non* finansial, pada periode yang tetap (Rumahlaiselan et al., 2018, p. 3785).

PT Connect Electrical Engineering di Kota Batam yang beroperasi sejak tahun 2010 yang bergerak dibidang industri peralatan pengontrol dan pendistribusian listrik. Dengan berbagai macam mesin yang ada sebagai salah satu pendukung proses pembuatan panel listrik. Karyawan juga berperan sebagai pendukung utama untuk menjalani pekerjaannya. Tanpa adanya karyawan yang mengontrol pekerjaan tidak akan berjalan dengan lancar. Dalam berjalannya usaha, perusahaan ini tidak lepas dengan berbagai permasalahan yang harus dihadapi. Perusahaan harus mampu bersaing dengan perkembangan jaman yang serba modern sekarang. Selain itu, perusahaan juga harus mampu bersaing dengan perusahaan industri lainnya.

Karyawan PT Connect Electrical Engineering di Kota Batam diindikasikan memiliki tingkat kinerja karyawan yang kurang optimal. Hal ini bisa dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 1.1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan

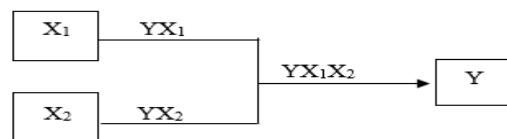
NO	Nilai Poin	Jumlah	Keterangan
1	60 – 70 Poin	32 Orang	Kurang bagus
2	71 – 80 Poin	30 Orang	Cukup
3	81 – 85 Poin	07 Orang	Bagus
4	86 – 100 Poin	11 Orang	Bagus Sekali
Total		80 Orang	

Berdasarkan data kinerja karyawan yang diperoleh penulis dari pihak pimpinan personalia diketahui bahwa rata-rata karyawan PT Connect Electrical Engineering di Kota Batam memiliki kinerja dibawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari sebaran data kinerja untuk masing-masing karyawan diketahui bahwa rata-rata kinerja bernilai 60-85.

Angka ini berada di bawah standar yang ditetapkan oleh perusahaan yakni 86-100. Persoalan kinerja di atas disebabkan oleh banyak faktor baik dalam pribadi pekerja itu sendiri atau faktor-faktor luar yang ikut mempengaruhi. Motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih tergolong rendah. Di antara sekian faktor dan berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak pimpinan personalia diketahui bahwa karyawan kurang bergairah dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaan. Mereka sekedar menjalani pekerjaan tanpa memikirkan tujuan dan target yang sudah ditentukan perusahaan. Karyawan juga tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut membuat pekerjaan yang dikerjakan karyawan kurang efektif dan tidak akan tercapai target perusahaan.

Dari uraian di atas, selain motivasi kerja, kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan PT Connect Electrical Engineering di Kota Batam. Pemberian kompensasi berupa bonus atau jabatan tertentu terkadang tidak memperhatikan kemampuan kerja karyawan. Hal ini akan menimbulkan kecemburuan antar karyawan sehingga merasa adanya ketidakadilan dalam pemberian kompensasi. Kompensasi diberikan kepada karyawan harus sesuai apa yang diperjuangkan seriap karyawan. Pemberian motivasi kerja dan perhatian mengenai kompensasi terhadap karyawan perlu dilakukan oleh perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik.

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian.

Dalam penelitian ini, menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan,



pengelolaan, analisis dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum (Duli, 2019: 3)

Defenisi dan Operasionalisasi Variabel

1. Definisi variabel

Definisi operasional adalah penjelasan definisi dari variabel telah dipilih oleh peneliti (V. Wiratna Sujarweni, 2019, p. 97).

a. Defenisi Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020: 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

b. Defenisi Variabel Kompensasi (X_2)

Menurut Akbar, et al.,(2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut Sutrisno (2017:181) “kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)”. Secara garis besar, kompensasi adalah balas jasa oleh perusahaan kepada pegawai karena telah memberikan kontribusi dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kompensasi juga bisa dikatakan sebagai penghargaan (reward) yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Tubagus dalam Ihsan, 2019).

c. Defenisi Variabel Kinerja (Y)

Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan

yang diharapkan (Pasaribu dan Krisnaldy, 2020). Menurut Khotimah, dkk. (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah standart yang telah ditentukan yangdigunakan sebagai bukti seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan usaha tersebut merupakan indikator seseorang yang memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka memikul tanggung jawab yang lebih besar seperti kualitas kerja, kecepatan dan ketepatan kerja, inisiatif dalam bekerja, kemampuan kerja sama.

2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Dalam suatu penelitian terdapat variabel yang merupakan permasalahan yang ada dalam penelitian. Pengertian variabel penelitian menurut Sugiyono (2020:68) adalah suatu karakteristik atau atribut dari individu atau organisasi yang dapat diukur atau di observasi yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dijadikan pelajaran dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variabel). Penelitian yang dilakukan terdapat variabel yang harus ditetapkan sebelum memperoleh atau mulai pengumpulan data. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian.

a. Operasionalisasi Variabel Bebas Motivasi

Operasional variabel bebas motivasi meliputi dimensi yaitu: 1) daya pendorong, 2) kemauan dan kerelaan, 3) membentuk keahlian dan keterampilan, 4) tanggung jawab. Keempat indikator tersebut diwakilkan dalam pernyataan kuisisioner yang disusun ke dalam skala likert dan jawaban yang diperoleh akan disusun ke dalam distribusi jawaban responden dan diperoleh total skor jawaban responden untuk variabel X_1

b. Operasionalisasi Variabel Bebas Kompensasi

Operasional variabel bebas kompensasi meliputi dimensi yaitu: 1) insentif, 2) tunjangan, 3) fasilitas. Ketiga indikator tersebut diwakilkan dalam pernyataan kuisisioner yang disusun ke dalam skala likert dan jawaban yang diperoleh akan disusun ke dalam distribusi jawaban responden dan diperoleh total skor jawaban responden untuk variabel X_2 .

c. Operasionalisasi variabel terikat kinerja

Operasional variabel terikat kinerja meliputi dimensi yaitu: 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) ketepatan waktu, 4) efektivitas, 5) kemandirian. Kelima indikator tersebut diwakilkan dalam pernyataan kuisisioner yang disusun ke dalam skala likert dan jawaban yang diperoleh akan disusun ke dalam distribusi jawaban responden dan diperoleh total skor jawaban responden untuk variabel Y. Total skor inilah yang akan diuji dalam variabel bebas X_1 , dan X_2 terhadap variabel terikat Y dan juga dilakukan uji hipotesis.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik atau kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (V. Wiratna Sujarweni, 2019, p. 105). Berdasarkan pengertian populasi di atas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Connect Electrical Engineering di Kota Batam dengan jumlah 80 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (V. Wiratna Sujarweni, 2019, p. 105). Metode pengukuran yang digunakan dalam pengambilan

sampel adalah sampel jenuh. Dengan jumlah seluruh populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian (V. Wiratna Sujarweni, 2019, p. 118). Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (V. Wiratna Sujarweni, 2019, p. 120):

1. Studi kepustakaan

a. Studi kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, ensiklopedia, internet dan sumber-sumber lain. Dengan melakukan studi kepustakaan peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya. Studi kepustakaan dilakukan sebelum melakukan penelitian, hal ini bertujuan diantaranya untuk menentukan informasi yang relevan sesuai dengan obyek penelitian dan menambah pengetahuan mengenai masalah yang diteliti.

b. Kuesioner

Kuesioner penelitian merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden.

Menurut Hasibuan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan



(Shofi'unnafi, 2020, p. 64). Menurut Ivancevich kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja (*job performance*) juga merupakan fungsi dari (Kasmir, 2019, p. 183)

Menurut Morrell dan Abston pemberian kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan bekerja di organisasi atau perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti kesehatan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain sebagainya, akan berpengaruh terhadap produktifitas kinerja karyawan (Rismawati et al., 2021, p. 85).

Menurut Samsudin motivasi yaitu proses mempengaruhi serta memberikan sebuah dorongan pada seorang individu maupun kelompok dalam pekerjaan agar dapat melakukan sesuatu hal di dalam perusahaan yang telah di tetapkan untuk kemajuan perusahaan (Prmono et al., 2021, p. 48).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran data penelitian diperoleh dari hasil jawaban responden dengan menyebarkan kuesioner kepada responden ke seluruh karyawan PT Connect Electrical Engineering di Kota Batam. Penelitian ini juga disebut sebagai penelitian populasi, karena responden yang digunakan meliputi karyawan PT Connect Electrical Engineering di Kota Batam sebanyak 66 karyawan dan digunakan sebagai dasar untuk uji validitas dan reliabilitas instrumen.

Responden dalam penelitian ini dibedakan ke dalam 4 kategori yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Karakteristik Responden

1. Karakteristik responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 58 orang (87,9%) dan sisanya berjenis kelamin perempuan 8 orang (12,1%).

2. Karakteristik Responden yang berusia < 25 tahun berjumlah 14 orang (21,2%), 25-30 tahun 30 orang (45,5%), 31-40 tahun 18 orang (27,3%) dan sisanya > 40 tahun adalah 4 orang (6,1%).
3. Karakteristik Responden berpendidikan terakhir SD berjumlah 1 orang (1,5%), SMP 4 orang (6,1%), SMA/SMK 57 orang (86,4%), dan sisanya Sarjana/Diploma berjumlah 4 orang (6,1%).
4. Karakteristik Responden yang masa kerja yang < 1 tahun berjumlah 7 orang (10,6%), 1-2 tahun 31 orang (47,0%), 3-4 tahun 26 orang (39,4%) dan sisanya > 4 tahun berjumlah 2 orang (3,0%).

Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan
Hasil uji *Output SPSS* pada, variabel kinerja karyawan diukur melalui 10 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator variabel tersebut. Diketahui distribusi frekuensi jawaban responden variabel kinerja karyawan pada persentase pilihan jawaban "sangat setuju" sebanyak (10%) atau 7 orang, untuk pilihan jawaban "setuju" sebanyak (47%) atau 31 orang, yang memiliki jawaban "netral" sebanyak (26%) atau 17 orang, dan sisanya untuk pilihan jawaban "tidak setuju" sebanyak (17%) atau 11 orang dari total keseluruhan adalah 66 responden.
2. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja
Hasil uji *Output SPSS* distribusi frekuensi jawaban responden pada, variabel motivasi kerja diukur melalui 8 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator variabel tersebut. Diketahui distribusi frekuensi jawaban responden variabel motivasi kerja pada persentase pilihan jawaban "sangat setuju" sebanyak (23%) atau 15 orang. Jawaban "setuju" sebanyak (51%) atau 34 orang. Jawaban "netral" sebanyak (22%) atau 14 orang



dan sisanya adalah jawaban “tidak setuju” sebanyak (4%) atau 3 orang dari total keseluruhan adalah 66 responden.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

Hasil uji *Output SPSS* distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kompensasi diukur melalui 8 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator variabel tersebut. Diketahui distribusi frekuensi jawaban responden variabel kompensasi pada persentase pilihan 1. jawaban “sangat setuju” sebanyak 2. (14%) atau 9 orang. Jawaban “setuju” sebanyak (52%) atau 34 orang. Jawaban “netral” sebanyak (25%) atau 17 orang dan sisanya adalah jawaban “tidak setuju” sebanyak (9%) atau 6 orang dari total keseluruhan adalah 66 responden.

Uji Reliabilitas dan Validitas

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga (Duli, 2019, p. 106). Instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk melihat kuesioner reliabel atau tidak. Jika responden menjawab pernyataan dengan stabil, berarti kuesioner itu reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 di dalam sebuah item pernyataan pada angket, artinya reliabel. Penghitungan dengan *SPSS Version 22* menampilkan 3 variabel pada penelitian yang dilakukan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 secara keseluruhan yaitu kinerja 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 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 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 (Duli, 2019, p. 103). Uji Validitas adalah uji ketepatan atau ketelitian suatu alat ukur dalam mengukur apa yang sedang ingin diukur. Dalam pengertian yang mudah dipahami, uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur atau tidak. Berdasarkan uji yang diperlihatkan pada kolom total *Corrected Item-Total Correlation* pada, 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:

- a. Jika $P_{value} < \alpha$, maka H_0 ditolak yang berarti data tidak berasal dari populasi yang terdistribusi normal.
- b. 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* 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* 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 inear berganda menunjukkan hasil dari model regresi yang dapat dianalisis berdasarkan koefisiennya-koefesiennya. Model persamaan regresi linear berganda adalah:

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

Fungsi regresi di atas dijelaskan sebagai berikut:

1. 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 Connect Electrical Engineering di Kota Batam bersifat negatif.
2. Jika variabel motivasi kerja berubah maka variabel kinerja karyawan PT Connect Electrical Engineering di Kota Batam akan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya perubahan yang searah. Artinya, apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan PT Connect Electrical Engineering di Kota Batam akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,496. Dan sebaliknya jika motivasi kerja menurun sebesar satu-satuan maka kinerja PT Connect Electrical Engineering di Kota Batam akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,496.
3. Jika variabel kompensasi berubah maka kinerja karyawan PT Connect Electrical Engineering di Kota Batam juga akan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya perubahan yang searah. Artinya, apabila kompensasi meningkat sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan PT Connect Electrical Engineering di Kota Batam akan meningkat dengan koefisien regresi sebesar 0,767. Dan sebaliknya jika kompensasi menurun sebesar satu-satuan maka kinerja karyawan PT

Connect Electrical Engineering di Kota Batam akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,767.

2. Koefisien Determinasi dan Koefisien Korelasi Berganda

a. Koefisien Determinasi Berganda (R^2) 1.

Tabel 3.1 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 3.1 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 Connect Electrical Engineering di Kota 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 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.

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 3.2 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:

- 1) 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 Connect Electrical Engineering di Kota Batam.
- 2) 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 Connect Electrical Engineering di Kota Batam.
- 3) Berdasarkan nilai Beta diketahui bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Connect Electrical Engineering di Kota 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:

- a. 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.
- b. Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

- c. Menentukan tingkat signifikansi:
 - 1) Nilai signifikansi $P_{value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - 2) Nilai signifikansi $P_{value} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- d. Membuat keputusan:
 - 1) Bila $P_{value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.
 - 2) Bila $P_{value} > 0,05$ 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 3.3 ANOVA*

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1656,563	2	828,281	99,884	0,000 ^b
	Residual	522,422	63	8,292		
	Total	2178,985	65			

a. Dependent Variable: Total Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Total Kompensasi, Total Motivasi Kerja

Hasil uji *Output SPSS* pada Tabel 3.3 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 Connect Electrical Engineering di Kota Batam.

Pembahasan

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 Connect Electrical Engineering di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi yang positif dan



signifikan terhadap kinerja karyawan PT Connect Electrical Engineering di Kota Batam.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Connect Electrical Engineering di Kota Batam.

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

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Connect Electrical Engineering Batam di Kota Batam.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Connect Electrical Engineering di Kota Batam
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Connect Electrical Engineering di Kota Batam.

Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan dengan pilihan jawaban “setuju” dan “sangat setuju” rata-rata sebanyak 38 orang responden (57%) yang berkinerja cukup. Manajemen PT Connect Electrical Engineering di Kota 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 Connect Electrical Engineering di Kota 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%) 49 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 berdasarkan pilihan jawaban “setuju” dan “sangat setuju” menunjukkan bahwa rata-rata (66%) sebanyak 43 orang responden memiliki dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhannya. Artinya karyawan PT Connect Electrical Engineering di Kota Batam memiliki 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 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 Connect Electrical Engineering di Kota Batam. Hasil uji *Output SPSS* uji F pada 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 Connect Electrical Engineering di Kota 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 Connect Electrical Engineering di Kota 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 Connect Electrical Engineering di Kota 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.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan kepada 66 responden di bab sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Connect Electrical Engineering di Kota Batam, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji regresi linear berganda memperoleh koefisien regresi sebesar $Y = -3,438 + 0,496X_1 + 0,767X_2$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai hubungan yang positif/hubungan searah dengan variabel dependen (terikat). Artinya jika variabel bebas mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka variabel independen akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi tersebut di atas ($0,496X_1 + 0,767X_2$).
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Connect Electrical Engineering Batam. Hal ini bisa dilihat dari nilai regresi sebesar 0,496 dan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
3. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Connect Electrical Engineering di Kota Batam. Hal ini bisa dilihat dari nilai regresi sebesar 0,767 dan nilai signifikansi kompensasi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.
4. Variable motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Connect Electrical Engineering di Kota Batam. Keputusan ini didasarkan

pada nilai F_{hitung} sebesar 99,884 dan tingkat signifikansi nilai F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri Feriyanto, S.E., Endang Shyta Triana, S. E. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)* (J. S.Noë (ed.); 1st ed.). MEDIATERA.
- Yoyo Sudaryo, S.E., M.M., Ak., C., Dr. Agus Aribowo, S.E., M. M., & Sofiati, D. N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (T. Erang (ed.)). Andi. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/ahx5DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=manajemen+sumber+daya+manusia&printsec=frontcover
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS* (W. Imaniar (ed.); 1st ed.).
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (1st ed.). Rajawali Pers.
- PCI Private Limited Integrated Management System Manual. QA10001 Revision 20 Jan 2022.
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana.
- V. Wiratna Sujarweni. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustakabarupress.
- ### Jurnal
- Ardian, N. (2019). "Pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB". *Jurnal*, 4(2), 119–132.
- Goni, L. W., A, A., & Sumarauw, J. (2015). "Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado". *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 44–54.



- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta". *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- Ma'ruf. (2015). "Metodologi Penelitian Kuantitatif (pertama)". In Amira Dzatin Nabila (Ed.), *JINoP (Jurnal Inovasi Pembelajaran)* (1st ed.). Deepublish.
- Onita Sari Sinaga, Abdurrozzaq Hasibuan, Efendi Eko Priyojadmiko, Marisi Butarbutar, Sukarman Purba, Karwanto Marto Silalahi, A. Nururrochman Hidayatulloh, M. (2020). "*Manajemen Kinerja dalam Organisasi*" (J. Simarmata (ed.)). Yayasan Kita Menulis.