

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT RODAMAS MAKMUR MOTOR DI KOTA BATAM

Ferianus Lahagu¹, Triana Ananda Rustam²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email:pb170910213@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Every company wants employee performance to continuously improve in order to achieve the firm's goals. This research aims to analyze the impact of compensation and work motivation on worker performance at PT Radomas Makmur Motor. Quantitative study is a kind of study with a population of 150 person. Data collectors make use of questionnaires and this research using a saturated sample technique, which means that the entire population is sampled. The data was processed using SPSS 25 with the yield of compensation t arithmetic $> t$ table of $6.432 > 1.655$ with a significance worth of $0.000 < 0.05$ which means that compensation has a positive and significant impact on worker performance. Work motivation has a t count $> t$ table of $4.023 > 1.655$ with a significance of $0.000 < 0.05$, which means that work motivation has a positive and significant impact on employee performance. As well as compensation and work motivation together have a positive and significant impact on worker performance as indicated by the yield of the F test with an F value of $86.347 > F$ table 2.66 with a significance of $0.000 < 0.05$ and the R^2 worth of 0.54 or 54% .

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

PENDAHULUAN

Perkembangan industri dan teknologi pada saat ini terus berkembang di Indonesia. Kemajuan ini membuat para pebisnis memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang professional serta berbobot. Kompetisi yang sangat ketat membuat para pebisnis atau perusahaan melakukan seleksi dalam pemilihan sumber daya manusia guna supaya bisa berkompetisi bersama kompetitornya. SDM yang professional dan memiliki kualitas serta ketrampilan yang tinggi dibidang pekerjaan yang dilaksanakan harus dipunya pegawai supaya kinerja yang dijalankan bisa tergapai, karena perseroan menghendaki SDM yang bisa menunjang tercapainya maksud perseroan.

PT Rodamas Makmur Motor merupakan perusahaan yang bergerak dibidang retail yang beralamat di Jl. Yos Sudarso Sei Baloi di Kota Batam. Perusahaan ini melakukan penjualan alat

transportasi berupa motor roda dua dan roda empat yaitu Suzuki dan mobil yang terdiri dari berbagai merek yaitu Suzuki dan Nissan Livina. PT Rodamas Makmur Motor sangat memprioritaskan SDM yang dipunya sebab ialah aspek penentu dalam operasional perusahaan ini.

Setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang terus menerus meningkat demi tercapainya tujuan dari perusahaan. Karyawan juga membutuhkan kompensasi yang diberi perseroan selaras bersama performa yang dilakukan pegawai tersebut. Pegawai yang diberikan kompensasi yang selaras bersama performa yang diberikan pada perseroan hendak berefek naiknya motivasi kerja pegawai itu. Kebalikannya saat kompensasi yang diberi perseroan tak selaras bersama kinerja yang diberi pegawai hendak berefek turunnya motivasi pegawai dalam bekerja.

Kompensasi ialah perihal yang perlu diberikan kepada tiap pegawai guna menunjang tujuan perusahaan. Kompensasi yang diberikan dapat berupa finansial ataupun nonfinansial. System kompensasi yang baik hendak memberi kepuasan guna pekerja serta membuat mungkin organisasi mendapat, mempekerjakan serta menjaga pekerja (Pratama, 2020:15). Permasalahan kompensasi pada PT Radomas Makmur Motor yaitu terdapat kesalahan perhitungan gaji sering terjadi di karyawan yang MC, upah lembur dan tunjangan jabatan. Karyawan yang sakit harus ada MC maka gaji tidak akan dipotong kenyataannya MC yang diberikan sering terjadi *complain* karena sudah di *approve* namun tidak masuk digaji, upah lembur yang diberikan per jam Rp 25.000,00 tidak sesuai hitungannya dengan lembur yang diberikan, tunjangan jabatan yang terkadang sudah di *approve* namun tidak masuk di hitungan gaji. Dan juga dengan janji perusahaan yang tidak ditepati seperti kenaikan gaji, namun kenyataannya tidak diberikan dengan alasan pandemi dan kenaikan jabatan yang sudah dijanjikan namun di cancel dengan alasan pandemi.

Selain kompensasi, motivasi merupakan faktor yang bisa memberi efek kinerja pekerja. Motivasi yakni dorongan yang timbul didalam diri karyawan guna melaksanakan aktivitas kerja guna menggapai tujuan perusahaan (Kirana & Pradipta, 2021: 289). Meningkatnya motivasi kerja karyawan hendak memberi dampak ke kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Pegawai yang punya dorongan yang tinggi hingga hendak mendapat target yang tinggi pula. Faktanya tengah berlimpah pegawai yang tak mendapat sasaran selaras bersama yang telah ditetapkan perseroan, kemampuan dalam berkomunikasi kepada konsumen yang kurang, minimnya rasa tanggung jawab, minimnya rasa kepedulian karyawan terhadap target yang sudah ditentukan, sering terjadi *miscommunication* terhadap *team* ataupun konsumen, bahkan daya saat mengahadapi suasana kerja yang tak

tentu serta tuntutan ataupun tekanan dari pimpinan terkait target yang sudah ditentukan.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi target perusahaan. Menurut (Heryenzus & Laia, 2018: 122) Kinerja karyawan adalah bagian terpenting pada suatu perusahaan yang dapat memberikan pertumbuhan perusahaan yang semakin tinggi dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa permasalahan yang telah diuraikan, hingga perumusan persoalan di studi ini yaitu:

1. Apa Kompensasi berdampak secara parsial pada Kinerja Karyawan pada PT Rodamas Makmur Motor Kota Batam?
2. Apa Motivasi Kerja berdampak secara parsial pada Kinerja Karyawan pada PT Rodamas Makmur Motor Kota Batam?
3. Apa Kompensasi serta Motivasi Kerja berdampak secara bersamaan pada Kinerja Karyawan pada PT Rodamas Makmur Motor Kota Batam?

KAJIAN TEORI

2.1. Kompensasi

Menurut (Purwoko & Saputra, 2019: 88) kompensasi ialah semua yang didapat pekerja selaku balasan jasa baik berwujud finansial ataupun non finansial Karina karyawan tersebut telah memberikan kinerja yang terbaik kepada kemajuan perusahaan atau organisasi. Kompensasi ialah bentuk imbalan maupun penghargaan yang diberi perseroan pada pegawai terhadap balas jasa yang diberi pegawai pada perseroan untuk mencapai tujuan perusahaan (Handaru, Miftachuljana, & Susita, 2019: 390)

Menurut (Toni & Siagian, 2021: 756) indikator-indikator kompensasi yang dibahas secara umum yaitu:

1. Gaji
2. Upah yang diberikan.
3. Imbalan
4. Bentuk supsidi.

2.2. Motivasi Kerja

Menurut (Riani, Maarif, & Affandi, 2017: 291) motivasi kerja adalah

kemauan yang membuat diri pegawai guna bekerja secara baik serta menggapai tujuan khusus. Menurut (Purwoko & Saputra, 2019: 88) motivasi ialah sebuah kondisi dipribadi yang mendorong keinginan guna melaksanakan sesuatu, pemberian motivasi juga mendorong seseorang supaya mau bekerja sama juga menyesuaikan diri.

Menurut (Latief et al., 2018: 40) indikator-indikator motivasi kerja yaitu Keperluan:

1. Fisiologi
2. Rasa Aman.
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualitas Diri

2.3. Kinerja Karyawan

Menurut (Heryenzus & Laia, 2018: 122) Kinerja karyawan adalah bagian terpenting pada suatu perusahaan yang dapat memberikan pertumbuhan perusahaan yang semakin tinggi dengan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja karyawan ialah capaian pekerjaan bersama kualitas serta kuantitas yang didapat pegawai guna melaksanakan fungsinya selaras bersama tanggung jawab yang diberi padanya (Hanaf, Almy, & Siregar, 2018: 54).

Menurut (Syafitri & Wasiman, 2020: 109-110) indikator Kinerja Karyawan yaitu:

1. Bobot Pekerjaan
2. Ketepatan Waktu
3. Inisiatif
4. daya
5. Komunikasi.

2.5. Penelitian Terdahulu

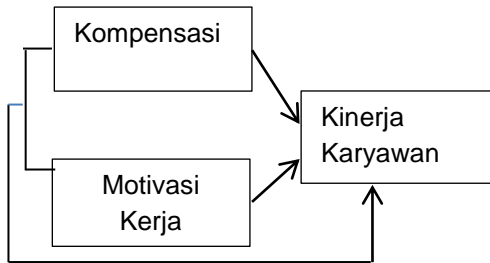
Studi terdahulu yang dijadikan pendukung di studi ini yakni:

1. (Kirana & Pradipta, 2021) berjudul Dampak Kepemimpinan, Kompensasi Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai PT. JAK dengan hasil Kompensasi dan Motivasi Kerja berdampak positif serta signifikan secara bersamaan pada Kinerja Karyawan di PT. JAK.
2. (Riani et al., 2017) berjudul Dampak Program Pelatihan serta Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai PT. TD

Automotive Compressor Indonesia dengan capaian Motivasi Kerja berefek positif beserta Signifikan ke Kinerja Pegawai PT. TD Automotive Compressor Indonesia.

3. (Purwoko & Saputra, 2019) berjudul Dampak Kompensasi Serta Motivasi Pada Kinerja Pegawai di PT. Telefast Indonesia dengan capaian Kompensasi serta Motivasi berdampak secara simultan ke Kinerja Karyawan PT. Telefast Indonesia.
4. (Hanaf et al., 2018) judulnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bersama hasil Motivasi Kerja berefek positif beserta signifikan pada Kinerja Pegawai
5. (Fadli & Hasanudin, 2020) berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai Yayasan Bait Qur'ani Ciputat bersama hasil Motivasi Kerja berdampak positif serta signifikan ke Kinerja Karyawan.
6. (Sukidi & Wajdi, 2017) Pengaruh Motivasi, Kompensasi, serta Kepuasan Kerja pada Kinerja Pekerja bersama Kepuasan Kerja selaku variable Intervening dengan hasil Motivasi serta Kompensasi berdampak positif serta signifikan secara bersamaan pada Kinerja Pegawai.
7. (Sularmi, 2018) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja pada Kinerja Pekerja (Studi Kasus di PT. Wom Finance, Tbk Jakarta) hasilnya Kompensasi serta Motivasi Kerja berefek positif beserta signifikan ke Kinerja Pekerja.

2.5. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber: Data Studi, 2021)

2.6. Hypothesis

Hypothesis di studi ini:

- H1: Kompensasi diduga berdampak positif beserta signifikan secara parsial pada Kinerja Karyawan di PT Rodamas Makmur Motor Kota Batam.
- H2: Motivasi Kerja diduga berdampak positif beserta signifikan secara parsial pada Kinerja Karyawan di PT Rodamas Makmur Motor Kota Batam.
- H3: Kompensasi serta Motivasi Kerja diduga berdampak positif serta signifikan secara bersamaan pada Kinerja Karyawan PT Rodamas Kota Batam.

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Studi

Riset ini mencakup di jenis studi kuantitatif. Studi kuantitatif dapat berupa penggunaan angka, dimulai dari pengumpulan data, penafsiran data itu, serta penyajian capaiannya (Mustafa et al., 2020: 13). Lokasi di studi ini ialah PT Rodamas Makmur Motor yang bergerak dibidang retail yang beralamat di Jl. Yos Sudarso Sei Baloi di Kota Batam.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi yang dipakai di studi ini ialah Pegawai PT Rodamas Makmur Motor di Kota Batam sebanyak 150 orang. Teknik *sampling* di studi ini memakai *sampling* jenuh, artinya semua populasi di studi sejumlah 150 orang dijadikan sampel penelitian secara keseluruhan.

3.3. Metode Penghimpunan Data

Metode pengumpulan data yang dimanfaatkan ialah memakai metode *person* (responden, narasumber) yaitu melalui penyebaran kuesioner google form, *paper* (buku, jurnal), dan *place* (observasi ke lokasi penelitian).

3.4. Metode Analisis Data

Macam analisis ini dipakai guna menjabarkan ciri responden pada korelasinya bersama variable studi yang dipakai guna mengetes hipotesis (Handayani, 2020: 86). Metode analisis ini menguraikan informasi mengenai variabel independent yakni Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) beserta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Test ini dilaksanakan supaya dapat mengevaluasi ketepatan suatu item pernyataan saat mengukur variable yang dites. Item pernyataan dianggap valid bila dapat mengukur selaras bersama kenyataan dengan ketentuan dikatakan valid jikalau $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ bersama signifikansinya > 0.05 . (Sugiyono, 2017: 341).

Reliability test ialah kestabilan dari seluruh ukur ataupun instrument pengukuran. Dikatakan reliabel jika *Conbrach Alpha* $> 0,6$ (Doli, 2019:109).

Normality test digunakan supaya mampu tahu apa nilai residual terdistribusikan secara normal ataupun tidak menggunakan nilai Kolmogorv-Smirnov. Data dianggap baik apabila terdistribusikan secara normal. Bila angka $sig > \alpha = 0,05$ maknanya data terdistribusikan normal serta jikalau angka $sig < \alpha = 0,05$ bermakna data tak terdistribusikan normal (Doli, 2019: 114-115).

Uji multikolinearitas dilakukan supaya dapat mengetahui apa ada hubungan yang tinggi diantara *independent variable* terhadap suatu model regresi linear berganda yang bisa ditinjau dari angka VIF, bersama ketetapan jika angka VIF < 10 , bermakna tak memiliki *multicollinearity* sedang jika angka VIF > 10 bermakna memiliki *multicollinearity*. Serta jika angka *tolerance* $> 0,10$ bermakna tak ada *multicollinearity*, sedang jika angka *tolerance* $< 0,10$ bermakna ada *multicollinearity* di data

(Doli, 2019: 120).

Uji Heteroskedastisitas digunakan guna mengevaluasi terdapatnya kesepadan atau tidaknya varian residual dari satu observasi ke pengamatan lain. Jika angka *probability Obs R-squared* > 0,05 maknanya tak berlangsung *heteroscedasticity*, ataupun kebalikannya (Saptutyingsih & Setyaningrum, 2019: 194).

Uji analisis linier berganda digunakan guna meninjau terdapat tidaknya dampak dua atau lebih *independent variable* pada *dependent variable* (Saptutyingsih & Setyaningrum, 2019: 190).

Uji determinasi atau uji R^2 digunakan guna meninjau sejauh manakah model bersama menjabarkan *independent variable*. Jika R^2 kian besar, maknanya prosentase transisi *dependent variable* dipengaruhi *independent variable* kian besar, serta kebalikannya pula (Riyanto & Hatmawan, 2020: 141).

Uji t dipakai agar dapat menguji variabel yang berdampak secara parsial yakni variabel *independent* dan variabel *dependent* dengan ketentuan *t* hitung > *t* tabel signifikannya <0.05 guna dianggap mempunyai dampak (Ismail, 2018: 278).

Uji f digunakan agar dapat tahu secara bersamaan atau simultan dampak *variable independent* serta *dependent variable* yang ditest memakai ketentuan *f* hitung > *f* tabel bersama signifikan <0.05 guna bisa dianggap punya dampak simultan (Ismail, 2018: 278).

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden

Questionnaire di sebar menggunakan *google form* untuk mendapatkan data secara langsung dari karyawan PT Rodamas Makmur Motor Batam. Jumlah responden sebanyak 150 orang selaras bersama total *respondent* yang sudah ditetapkan di studi ini. Melalui kuesioner yang sudah dijawab atau di isi oleh responden maka peneliti mendapatkan data yang dibutuhkan pada penelitian ini.

Terdapat 108 atau 72% jenis kelamin laki-laki dan 42 atau 28% jenis kelamin perempuan. Terdapat 45 atau 30% *respondent* umur 19-25 tahun, 103 ataupun 68,7% *respondent* umur 26-30 tahun serta 2 ataupun 1,3% *respondent* umur >31 tahun. Berdasarkan lama bekerja, terdapat 21 atau 14% *respondent* bersama lama bekerja <1 tahun, 51 ataupun 34% *respondent* bersama lama bekerja <2 tahun, 48 ataupun 32% *respondent* bersama lama bekerja 2-3 tahun, 26 ataupun 17,3% *respondent* bersama lama bekerja 3-4 tahun serta 4 ataupun 2,7% *respondent* bersama lama bekerja >4 tahun.

4.2. Hasil Uji

Capaian respon tentang pernyataan yang sudah didistribusikan lewat kuesioner berikutnya dilaksanakan pengolahan lewat SPSS 25. Dibawah ini merupakan capaian pengkalkulasiannya:

Tabel 1. *Validity test* Kompensasi

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket
X1. 1	0.592		
2	0.518		
3	0.645		
4	0.547		
5	0.678	0,1603	Valid
6	0.666		
7	0.739		
8	0.700		

(Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2021)

Tabel diatas menampilkan angka r_{hitung} seluruh item pernyataan Kompensasi (X1) > r_{tabel} . Terbukti bahwa angka r_{hitung} tiap pertanyaan X1 > r_{tabel}

yaitu 0,1603. Maka bisa dikonklusikan semua item pernyataan kuesioner variabel Kompensasi (X1) ialah valid.

Tabel 2. Validity test Motivasi Kerja

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket
X2. 1	0.586		
2	0.736		
3	0.622		
4	0.668		
5	0.571		
6	0.610	0,1603	Valid
7	0.656		
8	0.545		
9	0.704		
10	0.504		

(Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2021)

Tabel diatas menampilkan angka r_{hitung} seluruh item pernyataan Motivasi Kerja (X2) $> r_{tabel}$. Terbukti bahwa nilai r_{hitung} tiap pertanyaan X2 $> r_{tabel}$ yaitu

0,1603. Maka bisa dikonklusikan semua item pernyataan kuesioner Motivasi Kerja (X2) ialah valid.

Tabel 3. Validity test Kinerja Karyawan

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Ket
Y.1	0.643		
2	0.549		
3	0.654		
4	0.532		
5	0.522		
6	0.615	0,1603	Valid
7	0.680		
8	0.574		
9	0.604		
10	0.635		

(Sumber: Hasil Output SPSS 25, 2020)

Table diatas menampilkan angka r_{hitung} seluruh item pernyataan Kinerja Karyawan (Y) $> r_{tabel}$. Terbukti bahwa nilai r_{hitung} tiap pertanyaan Y $> r_{tabel}$ yaitu

0,1603. Maka bisa dikonklusikan seluruh item pernyataan kuesioner Kinerja Karyawan (Y) ialah valid.

Tabel 4. Reliability Test

Variable	Item	Cronbach Alpha (CA)	Capaian
Kompensasi	8	0,787	
Motivasi	10	0,814	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,804	

(Sumber: Hasil Output SPSS 26, 2021)

Hasil diatas menunjukkan bahwa angka CA > 0.6 yakni X1= 0,787, X2= 0,814 beserta Y=0,804. Hingga bisa dikonklusikan seluruhnya penilaian dari

tiap variabel yang ada pada kuesioner memiliki nilai hampir sama yang berarti kuesioner yang ada pada studi ini reliable ataupun bisa dipercaya.

Tabel 5. Normality test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		150
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Dev</i>	3,11453814
	<i>Absolute</i>	,052
<i>Most Extreme Differences</i>	+	,052
	-	-,030
<i>K-S Z</i>		,052
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^c

(Sumber: Capaian Output SPSS 25, 2021)

Berdasarkan table, memperlihatkan nilai *Asympy .Sig* yakni $0,200 > 0,05$. Maka bisa diambil konklusi studi ini terdistribusikan normal dan memenuhi

katagori persyaratan regresi linear berganda.

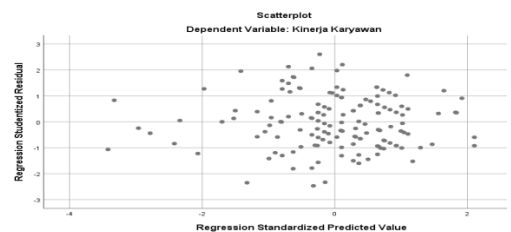
Tabel 6. Capaian Multicollinearity Test

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Kompensasi	,537	1,862
Motivasi	,537	1,862

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25,2021)

Data itu memperlihatkan bila *tolerance* $> 0,1$ beserta *VIF* < 10 . Angka *tolerance* Kompensasi serta Motivasi kerja ialah 0,537. Sedang angka *VIF* Kompensasi serta Motivasi Kerja yakni 1,862. Maka disimpulkan bila angka *tolerance* serta angka *VIF* tiap variabel $> 0,1$ *tolerance* serta *VIF* < 10 , maka *independent variable* di studi ini tak mempunyai gejala *multicollinearity*. lini menjelaskan bila model regresi tak memuat elemen *multicollinearity*. Model regresi diasumsikan baik apabila tak menjelaskan indikasi heteroskedastisitas di data.

Supaya dapat tahu terdapat ataupun tidaknya *heteroscedasticity* disuatu observasi jadi dapat dipakai grafik *scatterplot* yang titik meluas ataupun disekeliling 0.

**Gambar 2. Capaian Scatterplot test**
(Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Berdasar visualisasi menjabarkan titik meluas dengan acak disekeliling 0 di sumbu Y. Seluruh titik yang meluas pula tak menciotakan sebuah pola. Hal ini membuktikan bahwa tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas dalam data peneliti.

Tabel 7. Capaian Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	8,084	2,531	
Kompensasi	.597	.093	.491
Motivasi Kerja	.318	.079	.307

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Sesuai tabel hingga bisa dikonklusikan yakni persamaan regresi linear berganda ialah:

$$Y = 8,084 + 0,597X_1 + 0,318X_2$$

Persamaan yang ditunjukkan ialah capaian SPSS versi 25. Persamaan yaitu:

1. Ada angka *Constant* yakni 8,084, perihal itu memperlihatkan Kompensasi dan Motivasi Kerja jika diasumsikan (0), maka Kinerja Karyawan ialah 8,084.
2. Koefisien regresi Kompensasi (X1) ialah 0,597, hingga bisa dijelaskan bila tiap naiknya Kompensasi yakni 1% bersama *independent variable* lainnya tetap hendak menaikkan

Kinerja Karyawan yakni 0,597 atau 59,7%. Angka koef. positif artinya ada korelasi yang positif antara Kompensasi pada Kinerja Karyawan, kian tinggi Kompensasi hingga kian tinggi pula Kinerja Karyawan.

3. Koef. regresi Motivasi Kerja (X2) ialah 0,318, maknanya tiap peningkatan Motivasi Kerja yakni 1% bersama *independent variable* lain stabil hendak meningkatkan Kinerja Karyawan yakni 0,318 ataupun 31,8%. Angka koefisien positif maknanya adanya korelasi yang positif Motivasi Kerja bersama Kinerja Karyawan.

Tabel 8. Capaian R²

R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
.871 ^a	.540	.534	3,136

(Sumber: Capaian Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Mampu ditinjau table itu menyajikan jika *R Square* yang sudah disesuaikan pada penelitian ini adalah 0,540. Maka bisa dikonklusikan jika kemampuan *variable independent* yakni variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja dalam

memberikan perubahan kepada variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan 54% selebihnya yakni 46% dipengaruhi dari variabel lainnya yang tidak dikaji oleh peneliti.

Tabel 9. Capaian T-test

Model	Unstandardized Coef		Standardized Coef	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,084	2,531		3,194	.002
Kompensasi	,597	.093	,491	6,432	.000
Motivasi Kerja	,318	.079	,307	4,023	.000

(Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2021)

Capaian kalkulasi t test didapatkan angka t_{hitung} 6,432 > t_{tabel} 1,655 bersama signifikannya $0,000 < 0,05$ untuk variabel

kompensasi. Motivasi Kerja punya t_{hitung} 4,023 > t_{tabel} 1,655 bersama signifikansi $0,000 < 0,05$.

Tabel 10. Capaian F-test (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	1697,982	2	848,991	86,347	.000 ^p
Residual	1445,352	147	9,832		
Total	3143,333	149			

(Sumber: Capaian Olah Data SPSS 25, 2021)

Sesuai di data table menampilkan bila angka f_{hitung} (86,347) > f_{tabel} (2,66) serta angka sig 0,000 dan atau < 0,05 yang bermakna berdampak positif serta signifikan. Maka ditarik kesimpulan variabel Kompensasi (X_1) serta Motivasi

Kerja (X_2) memberikan dampak positif yang signifikan secara bersamaan ke Kinerja Karyawan (Y) di PT Rodamas Makmur Motor Kota Batam.

4.3. Pembahasan

1. Capaian uji di kompensasi (X_1) menciptakan angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,432 > 1,655) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hingga diketahui kompensasi berdampak positif serta signifikan secara individual ke kinerja karyawan. Capaian ini selaras bersama studi yang (Kirana & Pradipta, 2021) lakukan.
2. Capaian uji di motivasi kerja (X_2) menciptakan angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,023 > 1,655) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka motivasi kerja berdampak positif serta signifikan secara parsial pada kinerja karyawan. Capaian ini selaras bersama studi yang (Fadli & Hasanudin, 2020) lakukan.
3. Hasil uji F memperlihatkan kompensasi, serta motivasi kerja punya dampak simultan ke kinerja karyawan yang dibuktikan bersama angka $F_{tabel} > F_{hitung}$ (86,347 > 2,66) dengan signifikansi $0,000 > 0,05$.

SIMPULAN

1. Kompensasi secara individual berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja secara individual berdampak positif beserta signifikan pada kinerja karyawan.

3. Kompensasi serta motivasi kerja secara simultan berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Doli, N. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Deepublish Publisher.
- Fadli, R., & Hasanudin. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan Di Yayasan Bait Qur'ani Ciputat. *JENIUS*, 4(1), 70–79.
- Hanaf, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai. *JMIL*, 02(01), 52–61.
- Handaru, A. W., Miftachuljana, & Susita, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Serta Lingkungan Kerja Pada Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus Pt Artolite Indah Mediatama). *JJRMSI*, 10(2), 386–404.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Trussmedia Grafika.
- Heryenzus, & Laia, R. (2018). Pengaruh kompensasi serta motivasi pada kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan selaku variabel intervening di BNI cabang batam. *JIM UPB*, 6(2), 12–21.

- Ismail, F. (2018). *Statistika*. Prenada Media Group.
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK. *JENIUS*, 4(3), 285–297.
- Latief, A., Zati, M. R., & Mariana, S. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PPKS . *JSil*, 2(1), 35–49.
- Mustafa, P. S., Gusdiyanto, H., Victoria, A., Masgumelar, N. K., Lestariningsih, N. D., Maslacha, H., Ardiyanto, D., Hutama, H. A., Boru, M. J., Fachrozi, I., Isaci, E., Rodriguez, S., Prasetyo, T. B., & Romadhana, S. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga*. UM.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Dc Ciputat. *JDB*, 3(2), 12–24.
- Purwoko, B. P., & Saputra, R. (2019). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Telefast indonesia. *Journal of Management Studies*, 6(2), 85–96.
- Riani, M. E., Maarif, M. S., & Affandi, J. (2017). Pengaruh Program Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . TD Automotive Compressor Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 290–298. <https://doi.org/10.17358/JABM.3.2.290>
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Deepublish Publisher.
- Saptutyningasih, E., & Setyaningrum, E. (2019). *Penelitian Kuantitatif Metode dan Alat Analisis*. Gosyen Publishing.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sukidi, & Wajdi, F. (2017). Pengaruh motivasi, kompensasi, serta kepuasan kerja pada kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dayasaing*, 18(2), 79–91.
- Sularmi, L. (2018). Pengaruh Kompensasi Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Wom Finance, Tbk Jakarta). *JENIUS*, 2(1), 15–30.
- Syafitri, R., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Djitoe Mesindo Di Kota Batam. *JURNAL ILMIAH CORE IT*, 8(1), 107–118.
- Toni, & Siagian, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Winsen Kencana Perkasa. *Jesya*, 4(2), 753–763.