

---

## DETERMINASI MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MENG NAGA SAKTI KOTA BATAM

**Dian Purwati; Ngaliman; Diana Titik W**  
**dianpurwhat555@gmail.com**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Batam  
Jl. Uniba No. 5 Batam

### ABSTRACT

*Dian Purwati. NPM. 21115003. Determination of Motivation, Communication, Compensation Against performance Employee PT. Meng Naga Sakti Batam, 2019. Batam*

*This study aims to test and analyze the Determination of Motivation, Communication, Compensation Against performance Employees PT. Meng Naga Sakti Batam. Data collection was done through questionnaires distributed and implemented and at 56 employees of Batam PT. Meng Naga Sakti. The analysis in this study used SPSS version 23.00. Sampling technique used is the method of questionnaires and testing techniques test data reliability with Alpha Cronbach. Test the classical assumption and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis. The result of analysis get that motivation has significant determination towards performance, communication has significant determination of performance, while compensation has determination but not significantly against performanc. Hypothesis testing using t test shows that motivation and communication variables are accurately proven to significantly affect the dependent variable of performance. Then through the F test can be seen that the variables of motivation, communication and compensation have a significant effect simultaneously in performance. The R square number of 0.627 indicates that 62.7 percent of performance variation can be explained by one independent variable used in the regression equation. While the rest of 0.373 or 37.3 percent explained by other variables outside the variables used in this study.*

**Keywords:** *Motivation, Communication, Compensation and performance*

### Pendahuluan

#### Latar Belakang Masalah

Karyawan dipandang sebagai salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan juga dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang kuat dan akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi,

perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi, dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan. Faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang dicapai dan ditetapkan.

PT. Meng Naga Sakti merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjual keramik di Kota Batam.

PT. Meng Naga Sakti juga merupakan perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat dalam mendekor lantai, dinding rumah dengan berbagai jenis ukuran dan harga. Dalam berjalannya usaha perusahaan tidak lepas dengan perkembangan zaman yang serba modern ini. Selain itu, perusahaan juga harus mampu bersaing dengan perusahaan keramik lain. Dengan mengutamakan motif, warna dan kualitas yang baik untuk menghasilkan penjualan yang terus meningkat dan menyelesaikan pencapaian target. Ketatnya persaingan dan kemajuan zaman mengharuskan perusahaan untuk dapat mengelola sumber daya yang ada. Dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan memerlukan karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi.

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Motivasi kerja kepada karyawan menurun menyebabkan karyawan bekerja kurang efisien sehingga menurunnya penjualan.
2. Kurangnya komunikasi sesama rekan kerja untuk memberikan inovasi baru di perusahaan sehingga mudah kalah dalam persaingan.
3. Karyawan masih merasa kurang terhadap bonus (kompensasi) yang diberikan kepada karyawan belum memberikan manfaat yang maksimal dalam menunjang kehidupan karyawan dalam menjalankan tugasnya.
4. Berkurangnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Meng Naga Sakti terutama saat mengerjakan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan penjualan.

### **Batasan Masalah**

Dengan terbatasnya waktu, tenaga dan biaya maka penelitian ini dibagi menjadi 2 (dua) variabel. Dimana variabel independen terdiri dari motivasi, komunikasi, dan kompensasi, sedangkan variabel dependen terdiri dari kinerja karyawan PT. Meng Naga Sakti.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah maka dengan ini peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi mendeterminasi kinerja pegawai di PT. Meng Naga Sakti Kota Batam?
2. Apakah komunikasi mendeterminasi kinerja karyawan di PT. Meng Naga Sakti Kota Batam?
3. Apakah kompensasi mendeterminasi kinerja karyawan di PT. Meng Naga Sakti Kota Batam?
4. Apakah motivasi, komunikasi dan kompensasi mendeterminasikan kinerja karyawan di PT. Meng Naga Sakti Kota Batam?

## **Tujuan Penelitian**

Tujuan yang di harapkan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah motivasi mendeterminasi kinerja karyawan PT. Meng Naga Sakti Kota Batam.
2. Untuk mengetahui apakah komunikasi mendeterminasi kinerja karyawan PT. Meng Naga Sakti Kota Batam.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi mendeterminasi kinerja karyawan PT. Meng Naga Sakti.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi, komunikasi, dan kompensasi mendeterminasi kinerja karyawan PT. Meng Naga Sakti.

## **Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

### **a.manfaat Praktis**

- 1.Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan pada PT. Meng Naga Sakti Kota Batam mengenai masalah kinerja karyawan melalui motivasi, komunikasi, dan komunikasi.
1. Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan bagi penulis mengenai motivasi, komunikasi, dan kompensasi.
2. Sebagai bahan revisi bagi pihak lain yang ingin melanjutkan penelitian khususnya dibidang sumber daya manusia.

### **b. manfaat teoritis**

- 1.Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna sebagai masukan ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia.
- 2.Memperoleh kesempatan untuk menerapkan teori yang telah dipelajari selama dibangku kuliah untuk diterapkan dalam dunia praktek yang sesungguhnya.

## **Kajian Teori**

### **Motivasi**

Menurut Mursi dalam Wibisono, (2017:121) Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan, dan dinamika serta mengarahkan tingkah laku pada tujuan. Kemudian menurut Wayne, (2015:81) motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Adapun indikator motivasi merupakan pendukung dari faktor yang mempengaruhi motivasi atau sebagai penjelasan dari faktor motivasi antara lain:

1. Fisiologis,
2. Rasa aman,
3. Hubungan sosial,
4. Penghargaan,
5. Aktualisasi diri, (Maslow dalam Sunyoto, 2015:11)

### **Komunikasi**

Komunikasi dapat didefinisikan sebagai sarana atau usaha untuk menyampaikan warta, dari satu pihak ke pihak lain dalam suatu organisasi instansi. Suyomukti, (2010:55). Menurut Choiriyah (2009 : 2) Variabel Komunikasi mempunyai hubungan berarti dengan bermacam-macam aspek

Kinerja. Dalam suatu perusahaan diperlukan iklim yang mendukung dalam Komunikasi organisasi. Untuk menciptakan suatu organisasi yang efektif dan akan lebih memungkinkan mempengaruhi hubungan yang bersifat organisasi yang lebih menyenangkan dari pada yang tidak menyenangkan, dari hal ini menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara komunikasi dengan Kinerja dan hasil yang dicapai oleh pekerjaan. Adapun indikator Komunikasi merupakan pendukung dari faktor yang mempengaruhi komunikasi atau sebagai penjelasan dari faktor komunikasi antara lain:

1. Kemampuan.
2. Keahlian.
3. Pengetahuan.
4. Keterampilan.
5. Tindakan/sikap. (David, 2017:102)

### **Kompensasi**

Kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Sunyoto, 2015:26)

Ketidak puasan para karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari organisasi dimana mereka bekerja akan menimbulkan dampak yang tidak baik diatasi. Dampak yang tidak baik tersebut antara lain karyawan banyak keluhan yang cenderung negatif, produktif kerja yang menurun, tingkat kemangkiran tinggi, pemogokan karyawan dll. Adapun indikator Kompensasi merupakan pendukung dari faktor yang mempengaruhi kompensasi atau sebagai penjelasan dari faktor komunikasi antara lain:

1. Gaji.
2. Bonus.
3. Tunjangan.
4. Asuransi.
5. Kompensasi Langsung. (Hasibuan, 2018:118)

### **Kinerja**

Suatu proses kinerja, apabila telah selesai dilaksanakan, akan memberikan hasil kerja atau prestasi kerja. Suatu proses kinerja dapat dikatakan selesai apabila telah mencapai suatu target tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau dapat pula dinyatakan selesai berdasarkan pada suatu waktu tertentu, misalnya pada akhir tahun.

Menurut Mangkunegara (2014:9), bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017:48), menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagala (2009:48) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sementara itu indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati.

1. Tujuan

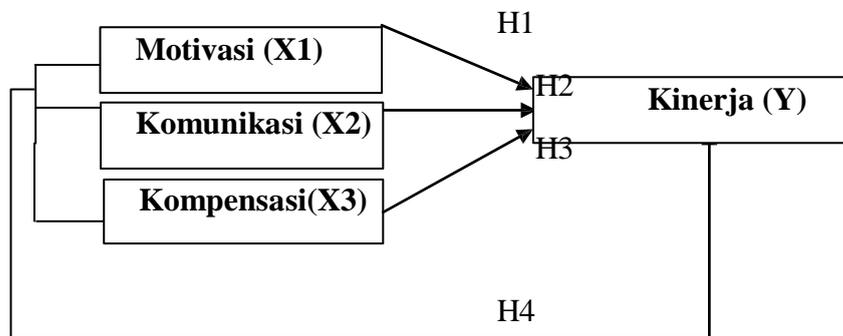
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat atau sarana
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang (Wibowo, 2016:86)

**Kerangka berfikir**

Kerangka pemikiran adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah riset.

**Model penelitian**

**Gambar 2.4  
Model Penelitian**



**Tabel 4.8  
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi**

ITEM PERNYATAAN	NILAI KORELASI	PROBABILITAS	KETERANGAN
X1.1	0.700 (Positif)	0.000<0.05	Valid
X1.2	0.765 (Positif)	0.000<0.05	Valid
X1.3	0.708 (Positif)	0.000<0.05	Valid
X1.4	0.598 (Positif)	0.001<0.05	Valid
X1.5	0.762 (Positif)	0.000<0.05	Valid
X1.6	0.726 (Positif)	0.000<0.05	Valid
X1.7	0.779 (Positif)	0.000<0.05	Valid
X1.8	0.762 (Positif)	0.000<0.05	Valid
X1.9	0.700 (Positif)	0.000<0.05	Valid
X1.10	0.804 (Positi)	0.000<0.05	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Pernyataan Variabel Komunikasi**

ITEM PERNYATAAN	NILAI KORELASI	PROBABILITAS	KETERANGAN
X2.1	0.741 (Positif)	0.000<0.05	Valid
X2.2	0.617 (Positif)	0.000<0.05	Valid
X2.3	0.625 (Positif)	0.000<0.05	Valid
X2.4	0.584 (Positif)	0.001<0.05	Valid
X2.5	0.400 (Positif)	0.028<0.05	Valid
X2.6	0.427 (Positif)	0.018<0.05	Valid
X2.7	0.590 (Positif)	0.001<0.05	Valid
X2.8	0.453 (Positif)	0.012<0.05	Valid
X2.9	0.403 (Positif)	0.027<0.05	Valid
X2.10	0.741 (Positif)	0.000<0.05	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

**Tabel 4.10**  
**Hasil uji Validitas Untuk Item Pernyataan Variabel Kompensasi**

ITEM PERNYATAAN	NILAI KORELASI	PROBABILITAS	KETERANGAN
X3.1	0.655 (Positif)	0.026<0.05	Valid
X3.2	0.799 (Positif)	0.000<0.05	Valid
X3.3	0.711 (Positif)	0.000<0.05	Valid
X3.4	0.672 (Positif)	0.000<0.05	Valid
X3.5	0.743 (Positif)	0.000<0.05	Valid
X3.6	0.807 (Positif)	0.000<0.05	Valid
X3.7	0.734 (Positif)	0.000<0.05	Valid
X3.8	0.681 (Positif)	0.000<0.05	Valid
X3.9	0.789 (Positif)	0.000<0.05	Valid
X3.10	0.737 (Positif)	0.000<0.05	Valid

Sumber : Data primer diolah, 201

**Tabel 4.11.**  
**Hasil Validitas Untuk Item Pernyataan Variabel Kinerja**

ITEM PERNYATAAN	NILAI KORELASI	PROBABILITAS	KETERANGAN
Y.1	0.405 (Positif)	0.026<0.05	Valid
Y.2	0.571 (Positif)	0.001<0.05	Valid
Y.3	0.536 (Positif)	0.002<0.05	Valid
Y.4	0.625 (Positif)	0.001<0.05	Valid
Y.5	0.490 (Positif)	0.006<0.05	Valid
Y.6	0.486 (Positif)	0.007<0.05	Valid
Y.7	0.567 (Positif)	0.001<0.05	Valid
Y.8	0.439 (Positif)	0.015<0.05	Valid
Y.9	0.370 (Positif)	0.044<0.05	Valid
Y.10	0.680 (Positif)	0.000<0.05	Valid

### Analisis Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Alpha pada program SPSS 23 ditunjukkan oleh besarnya nilai alpha ( $\alpha$ ).

### Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y Tabel

#### 4.12

**Tabel Uji Reliabilitas**

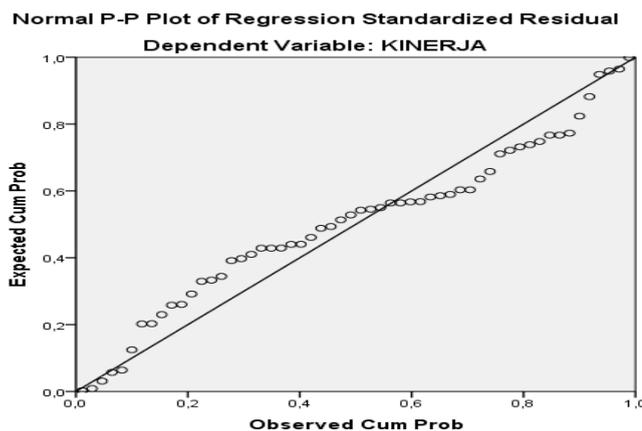
Variabel	Alpha	Keterangan
Motivasi	0,903	Reliabilitas
Komunikasi	0,759	Reliabilitas
Kompensasi	0,904	Reliabilitas
Kinerja	0,692	Reliabilitas

Sumber : Data primer diolah, 2019

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Rumengan, 2010). Berikut hasil uji normalitas dengan menggunakan pendekatan grafik PP plot. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 4.2**  
**Hasil Uji Normalitas**

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari Gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada pada sekitar garis diagonal.

**Uji Multikolinearitas**

Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi inflasi (Variance Inflasi –VIF), yang tidak melebihi 4 atau 5.

**Tabel 4.16**  
**Tabel Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	MOTIVASI	,632	,309	,198	,547	1,829
	KOMUNIKASI	,755	,611	,471	,654	1,528
	KOMPENSASI	,393	,062	,038	,724	1,380

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer diolah, 2019

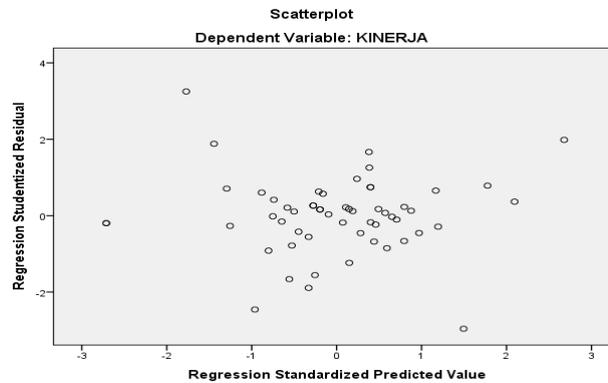
Data diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel yang memiliki multikolinearitas dikarenakan VIF tidak ada melebihi dari nilai batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5 ). Multikolinearitas artinya terdapat kolerasi yang besar diantara variabel bebas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke



pengamatan yang lain. Berikut hasil uji heteroskedastitas dengan menggunakan pendekatan grafik.



**Gambar 4.4**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**  
Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan grafik *scatter plot* di atas, terlihat titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, tersebar di atas baik di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi.

**Uji Autokorelasi**

Uji Autokorelasi bertujuan untuk mendeteksi apakah variabel pengganggu pada suatu periode berkorelasi atau tidak berkorelasi dengan variabel pengganggu lainnya. Suatu model dikatakan tidak mengandung masalah autokorelasi apabila pengaruh faktor pengganggu yang terjadi dalam suatu periode waktu pengamatan tidak terpengaruh oleh periode lainnya.

**Tabel 4.17**  
**Tabel Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,792 <sup>a</sup>	,627	,606	2,27635	2,129

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMUNIKASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan dilihat dengan tabel Durbin Weston akan didapat nilai du sebesar 1,6830 dan kurang dari 4-1,6830 (2,317) maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh nilai variabel bebas dengan menggunakan bantuan program SPSS 23.00, maka diperoleh nilai-nilai untuk regresi linear berganda sebagai berikut:

Persamaan Regresi Berganda adalah:



$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$  (Shilfana dalam Sulistyastuti, 2014: 55) Dimana:  $Y$  = Kinerja

**Tabel 4.18**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	4,180	3,881		1,077	,287	-3,609	11,968
	MOTIVASI	,195	,083	,268	2,344	,023	,028	,362
	KOMUNIKASI	,646	,116	,583	5,567	,000	,413	,878
	KOMPENSASI	,033	,075	,044	,447	,657	-,117	,184

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

### 4.3 Pengujian Hipotesis

#### 4.3.1 Uji t (Hipotesis secara parsial)

Untuk menguji model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan uji-t. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

**Tabel 4.19**  
**Tabel Uji Hipotesis t**

		Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,180	3,881		1,077	,287	
	MOTIVASI	,195	,083	,268	2,344	,023	
	KOMUNIKASI	,646	,116	,583	5,567	,000	
	KOMPENSASI	,033	,075	,044	,447	,657	

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data primer diolah, 2019

Nilai Sig Untuk Variabel Motivasi 0,023 kecil dari  $\alpha = 0,05$  (signifikan) Komunikasi 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  (signifikan) dan Kompensasi 0,657 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  (tidak signifikan). Artinya pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja adalah signifikan, sedangkan Kompensasi terhadap Kinerja tidak signifikan.

#### 1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

- $H_0 : b_1 = 0$ , ada pengaruh yang tidak signifikan antara Motivasi dan Kinerja.
- $H_a : b_1 \neq 0$ , ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian dengan SPSS 23 diperoleh untuk variabel motivasi diperoleh nilai thitung sebesar 2,344 dengan nilai probabilitas t (sig) 0,023 sig  $< \alpha$  0,05 dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### 2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

- $H_0 : b_2 = 0$ , ada pengaruh yang tidak signifikan antara komunikasi dan kinerja.

b.  $H_a : b_2 \neq 0$ , ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja.  
Hasil pengujian dengan SPSS 23 diperoleh untuk variabel komunikasi diperoleh nilai thitung sebesar 5,567 dengan nilai probabilitas t (sig) 0,000 sig <  $\alpha$  0,05 dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang berarti bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

**3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja**

a.  $H_o : b_3 = 0$ , tidak ada pengaruh yang signifikan kompensasi antara kinerja.

b.  $H_a : b_3 \neq 0$ , ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja.

Hasil pengujian dengan SPSS 23 diperoleh untuk variabel kompensasi diperoleh nilai thitung sebesar 0,447 dengan nilai probabilitas t (sig) 0,657 sig >  $\alpha$  0,05 dengan demikian  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.

**4.3.2 Uji F (Pengujian Hipotesis secara simultan)**

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 4.20**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	453,388	3	151,129	29,166	,000 <sup>b</sup>
	Residual	269,451	52	5,182		
	Total	722,839	55			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMUNIKASI, MOTIVASI

**Hasil Uji F**

Sumber : Data primer diolah, 2019

Hipotesis 4 : Pengaruh motivasi, komunikasi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pada Tabel 4.20 terlihat nilai F test = 29.166 dengan tingkat signifikansi (Sig.) = 0,000. Karena nilai Sig. =0,000 <  $\alpha$ =0,05, maka model regresi yang diperoleh adalah signifikan atau dapat dikatakan motivasi, komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Meng Naga Sakti Kota Batam.

**Koefisien Determinasi (R-Square)**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan, pelatihan, kompetensi terhadap prestasi kerja dalam bentuk presentase maka digunakan pula pengujian koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>). Berikut disajikan nilai koefisien Determinasi.

**Tabel 4.21**  
**Tabel Analisis R-Square**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,792 <sup>a</sup>	,627	,606	2,27635	,627	29,166	3	52	,000	2,129

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, KOMUNIKASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA



Pada Tabel 4.21 terlihat nilai R adalah sebesar 0,792 (79,2%). Sedangkan Koefisien R-square = 0,627 hingga dapat dihitung koefisien Determinasi ( $R^2$ ) = 62,7%. Hal ini berarti 62,7% dari variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, komunikasi, kompensasi. Sedangkan sisanya 0,373. Atau  $e = 37,3\%$  diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Durbin Watson (DW) = 2,129 berarti tidak terjadi autokorelasi antara variabel bebas.

### Pembahasan

1. Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel motivasi terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh nilai *Unstandardized Coefficient* Regresi motivasi ( $b_1$ ) 0,196 dengan nilai signifikan untuk variabel motivasi  $0,023 < 0,05$  (signifikan). Signifikan pengaruh terbukti kebenarannya hal ini dapat dilihat dari apabila pendapat karyawan diperusahaan tersebut dihargai oleh rekan kerja dan atasannya serta mendapatkan pujian dari atasan atas pekerjaan yang dikerjakan sehingga termotivasi untuk bekerja dengan baik, dan penghargaan yang diberikan karyawan menciptakan motivasi dalam bekerja, pemimpin menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas, agar menjadikan motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan lebih disiplin dalam bekerja, maka karyawan akan merasa aman dalam bekerja karena jaminan keselamatan agar apabila ada keluarga yang sedang sakit maka akan merasa aman dan tertolong dengan adanya jaminan tersebut, dan karyawan selalu berusaha menjadi yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diemban sebagai tugas dan tanggungjawab.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel komunikasi terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh nilai *Unstandardized Coefficient* Regresi komunikasi ( $b_2$ ) 0,646 dengan nilai signifikan untuk variabel komunikasi  $0,000 < 0,05$  (signifikan). Signifikan pengaruh terbukti kebenarannya. Kebenaran Hipotesis signifikansi ini didukung oleh data empiris komunikasi mampu meningkatkan hubungan sosial antar sesama rekan kerja dan atasan, serta atasan mampu dalam memberikan informasi yang baik dan mudah dimengerti karyawan agar dapat bekerja sama dengan teman saat kegiatan pemasaran dilapangan, atasan mampu mengkoordinasikan kegiatan dengan baik, karyawan setuju apabila pada waktu melaksanakan tugas atasan selalu memberikan petunjuk bimbingan dan pengarahan.
3. Terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan pada variabel kompensasi terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh *Unstandardized Coefficients* koefisien Kompensasi ( $b_3$ ) = 0,033 nilai signifikan untuk variabel kompensasi adalah 0,657 lebih besar dari  $> \alpha = 0,05$  (tidak signifikan), yang dapat dilihat dari karyawan yang merasa jika tunjangan yang diberikan sesuai posisi dan jabatan karyawan, karena ada beberapa karyawan yang mungkin merasa jabatannya rendah sehingga tunjangan yang didapat kecil yang diberikan perusahaan. Dan karyawan masih kurang puas terhadap balas jasa yang diberikan perusahaan.
4. Terdapat Pengaruh positif Motivasi, Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja.  
Hipotesis 4 : Pengaruh motivasi, komunikasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja. Yang ditunjukkan oleh nilai F test = 26.166 dengan tingkat Signifikan (sig) 0,000. Karena nilai Signifikan sig =  $0,000 < \alpha 0,05$  maka nilai

regresi yang diperoleh adalah signifikan atau dapat dikatakan variabel motivasi, komunikasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja. Hipotesis 4 ini terbukti kebenarannya didukung oleh teori yang menyatakan bahwa kinerja dapat di definisikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya.

## Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan objek penelitian yang terdapat kesenjangan antara teori dengan empiris, dan disusunlah kerangka berfikir berdasarkan teori yang ada, dan disusunlah defini operasional variabel kuesioner yang di respon oleh Responden karyawan PT. Meng Naga Sakti Kota Batam dan proses dengan spss atau *Program statistic Amos for windows* versi 23.00 untuk uji Normalitas, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan bahwa pada *level of signifikan  $\alpha$*  (0,05) diperoleh motivasi (X1) sebesar 0.195 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,023 tersebut lebih kecil dari  $< \alpha$  0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis di terima.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja, hal ini dibuktikan bahwa pada *level of signifikan  $\alpha$*  (0,05) diperoleh komunikasi (X2) sebesar 0.646 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari  $< \alpha$  0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis di terima.
3. Pengaruh variabel kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan bahwa pada *level of signifikan  $\alpha$*  (0,05) diperoleh kompensasi (X3) sebesar 0.033 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,657 tersebut lebih besar dari  $> \alpha$  0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis di tolak.
4. Hasil analisis determinasi motivasi, komunikasi dan kompensasi karyawan adalah hasil pengujian hipotesis ( $H_4$ ) telah membuktikan secara bersama- sama (simultan) nilai F sebesar 26.166 dengan nilai probabilitas F sig adalah (sig  $< \alpha$  0,05). Hal ini berarti bahwa motivasi (X1) komunikasi (X2) kompensasi (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Meng Naga Sakti Kota Batam.

### Saran

1. PT. Meng Naga Sakti Kota Batam harus lebih memperhatikan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktifitas kegiatan tugas sehingga motivasi kerjanya meningkat yang otomatis akan meningkatkan kinerja.
2. Atasan sebaiknya tetap menjaga komunikasi agar meningkatkan hubungan sosial antar sesama rekan kerja, atasan mampu memberikan informasi yang baik dan mudah dimengerti, atasan sebaiknya selalu memberikan petunjuk, ataupun arahan kepada karyawan pada waktu melaksanakan tugas/pekerjaannya, serta sebaiknya atasan memberikan pengarahan untuk

- karyawannya agar melakukan komunikasi langsung dilapangan untuk mencari pelanggan.
3. Kompensasi menjadi variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja, oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan kompensasi finansial dan kompensasi non finansial kepada karyawan sesuai dengan beban kerja mereka hadapi sehingga tidak ada keluhan yang bisa mengakibatkan penurunan kerja dan kinerja karyawan.
  4. Nilai koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,792 : artinya secara simultan terdapat hubungan positif yang cukup antara kinerja dengan motivasi, komunikasi, kompensasi. Koefisien R-square = 0,627 hingga dapat dihitung koefisien Determinasi ( $R^2$ ) = 62,7%. Hal ini berarti 62,7% dari variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, komunikasi, kompensasi. sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

#### Daftar Pustaka

- Abdullah Ma'aruf 2016, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, Aswaja Pressindo.
- Danang Sunyoto, 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, center of Academic Publishing Service.
- Edison emron dkk 2016, *manajemen sumber daya manusia*, Bandung ALFABET, cv
- Endang 2013, *Pengaruh Kompensasi dan keahlian terhadap Kinerja kerja Aneka steel teknik Surabaya CV*.
- Erwan Agus Purwanto, Ph.D dan Dyah Ratih Sulistyastuti, 2017, *metode penelitian kuantitatif*, Yogyakarta, Gava Media
- Hamali Yusuf 2013, *manajemen sumber daya manusia strategi mengelola karyawan*, Yogyakarta, center of Academic Publishing Service.
- Kadarisman, 2013, *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Jakarta, Rajagrafindo persada
- Mahardika 2017, *Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan, Reka Indo Perkasa*, Sidoarjo.
- Mullyani 2013, *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja*, Batam
- Nathania 2017, *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan*, Indah Prasasti Jakarta, PT.
- Ngalimun 2017. *Ilmu Komunikasi sebuah pengantar Praktis*, Yogyakarta, pustaka baru Press.
- Ogie 2010, *Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja*, Surabaya
- Onong Uchjana Effendy, 2014, *Dinamika Komunikasi*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Perdana Erio Fatwa, 2014, *Pengaruh komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja kerja karyawan*, Batam.
- Pratama 2015, *Pengaruh Kompensasi dan kedisiplinan kerja terhadap Kinerja kerja*, Trimas Perkasa Medan

- Priansa, ajauni Doni. 2014, *perencanaan dan pengembangan SDM*, Bandung Alfabeta
- Prima Cheny Clarita, 2015, *Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja kerja karyawan*, Batam.
- Rachmat Trijono, 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif* , Depok Timur, Pappas Sinar Sinanti.
- Rumengan Jemmy. 2010 *Metodologi Penelitian dengan SPSS*. Batam, Uniba Press
- Sahidaria 2015, *Pengaruh Efektifitas Komunikasi dari atasan keada bawahan terhadap Kinerja, Niaga Sinar Sentosa Bogor, PT.*
- Satriawan Bambang 2017, *pelatihan spps versi ver.22* Batam Fakultas Ekonomi Universitas Batam
- Sondang P. Siagian.MPA. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara
- Susanti Depi, 2012, *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*, Batam
- Sutrisno Edy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta,Mitra Waana Media
- Sujarweni wiratna 2014,*Metodologi Penelitian*, Yogyakarta, pustakabarupress
- Suyomukti, Nurani, 2010, *pengantar ilmu komunikasi*, Yogyakarta, Ar-ruz Media
- Wibisono Chablullah 2017 , *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Motivasi Spiritual*, Medan, Perdana Publishing
- Wibowo 2016. *Manajemen Kinerja* edisi ke-5, Jakarta, Raja Grfindo Persada. Widodo, E Suparno, 2015, *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Wukir, 2013, *Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*, Yogyakarta, Multi Persindo