



## Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. New Global Glass Di Kabupaten Majalengka

Ipah Hernipah<sup>1</sup>, Dani Ahmad Hamdani<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STMY<sup>1,2</sup>  
*ipahhern@gmail.com<sup>1</sup>, danihamdani.bnii@gmail.com<sup>2</sup>*

---

**Info Artikel :**

Diterima : 14 Januari 2022

Disetujui : 18 Januari 2022

Dipublikasikan : 24 Februari 2022

---

**ABSTRAK**

Manajemen sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan di urus oleh manusia. Dengan demikian fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia. Masalah kompensasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan CV New Global Glass di Kabupaten Majalengka. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 90 orang responden dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Pengujian instrumen data dilakukan dengan cara uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien regresi, analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa : (1) kompensasi pada CV New Global Glass di Kabupaten Majalengka sudah mencapai lebih dari 75% adalah terbukti, yaitu 87,5% atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $82,720 > 1,662$ ). (2) Motivasi pada CV New Global Glass di Kabupaten Majalengka sudah mencapai lebih dari 70% adalah terbukti, yaitu 86,5% atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $96,074 > 1,662$ ). (3) Kinerja karyawan pada CV New Global Glass di Kabupaten Majalengka sudah mencapai lebih dari 60% adalah terbukti, yaitu 89,5% atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $92,910 > 1,662$ ). (4) Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV New Global Glass di Kabupaten Majalengka, karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,387 > 1,662$ ). (5) Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV New Global Glass di Kabupaten Majalengka, karena ( $5,533 < 1,662$ ). (6) Kompensasi dan motivasi bersama - sama berpengaruh secara signifikan pada CV New Global Glass di Kabupaten Majalengka, karena nilai F 155,597 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0,05. Kesimpulan kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan perubahan yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.

**Kata Kunci :**  
*Kompensasi,  
Motivasi,  
Kinerja  
Karyawan.*

### **ABSTRACT**

*Human resource management is a central factor in an organization. Whatever the form and purpose, the organization is made based on various visions for the benefit of humans and in carrying out its mission it is managed and managed by humans. Thus, the focus of the study of human resource management is on issues related to human labor. Compensation and motivation problems can affect employee performance. The object of this research is the employees of CV New Global Glass in Majalengka Regency. The research method used is descriptive and verification methods. The sample in this study were 90 respondents using saturated sampling. Data collection techniques are using questionnaires, interviews and observations. Data instrument testing is done by means of validity test, reliability test, data normality test, correlation coefficient analysis, regression coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that: (1) the compensation for CV New Global Glass in Majalengka Regency has reached more than 75%, which is proven, namely 87.5% or  $t_{count} > t_{table}$  ( $82,720 > 1,662$ ). (2) The motivation for CV New Global Glass in Majalengka Regency has reached more than 70%, which is proven, namely 86.5% or  $t_{count} > t_{table}$  ( $96,074 > 1,662$ ). (3) The performance of employees at CV New Global Glass in Majalengka Regency has reached more than 60%, which is proven, namely 89.5% or  $t_{count} > t_{count}$  ( $92,910 > 1,662$ ). (4) Compensation has a positive and significant effect on employee performance at CV New Global Glass in Majalengka Regency, because  $t_{count} > t_{table}$  ( $7.387 > 1.662$ ). (5) Motivation has a positive and significant effect on employee performance at CV New Global Glass in Majalengka Regency, because ( $5.533 < 1.662$ ). (6) Compensation and motivation together have a significant effect on CV New Global Glass in Majalengka Regency, because the  $F$  value is 155.597 with a probability level of 0.000 which is smaller than alpha 0.05. In conclusion, compensation and motivation have a positive effect and a significant change on employee performance. Suggestions need to be carried out further research on other factors that affect employee performance that are not examined by the author*

**Keywords :**  
*Compensation,  
Motivation,  
Employee  
Performance.*

---

### **PENDAHULUAN**

Kesuksesan sebuah perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia. Jika manajemen sumber daya manusia itu baik maka eksistensi perusahaan dimasa depan akan menjadi baik, dan sebaliknya bila manajemen sumber daya manusianya kacau maka jalannya perusahaan dalam pun akan kacau. Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat strategis di organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kemajuan dan perkembangan perusahaan. Saat ini kemajuan dan perkembangan perusahaan sudah sangat pesat, sehingga menciptakan kondisi yang kompetitif baik di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan., kondisi tersebut akan menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk selalu melakukan inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat, maka sudah seharusnya sumber daya manusia mendapat perhatian khusus, karena manusia adalah yang menentukan hasil dari kinerja perusahaan yaitu keberhasilan atau kegagalan.

Karena adanya kondisi yang kompetitif tersebut perusahaan berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, dimana salah satu caranya adalah dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil terhadap setiap karyawan dalam perusahaan. kompensasi termasuk hal yang kompleks, karena didalamnya melibatkan unsur kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja, dengan pemberian kompensasi seorang karyawan akan bekerja lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Ada anggapan bahwa pemimpin mempunyai hak dalam memutuskan kenaikan kompensasi karyawan, keputusan tersebut dirasakan tidak adil karena mengandung unsur subyektif, pilih kasih, *like* and *dislike*. Bila dalam pembagian gaji dan insentif tidak adil, maka akan mengakibatkan kurangnya motivasi kerja karyawan sehingga menurunkan produktivitas kerjanya, atau bahkan karyawan tersebut akan resign atau mengunduran diri dari perusahaan tersebut, untuk itu perusahaan sebaiknya menerapkan sistem penggajian dan insentif yang baik.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap. Tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti kompensasi dan motivasi dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan.

Kompensasi penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan potensial. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun (Handoko, 2011:155).

Pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaannya. Karena motivasi kerja dapat mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi kerja karyawan penting karena dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi. CV. New Global Glass Majalengka merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri daur ulang kaca (*recycle*), tentu selalu memperhatikan karyawannya dan mengarahkan karyawannya untuk meningkatkan kerjanya, salah satunya dengan cara pemberian kompensasi dan meningkatkan motivasi.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari sabtu 15 Agustus 2020 dengan Bapak M. Topan Ireng Maulana menjelaskan bahwa alam beberapa bulan terakhir adanya penurunan kinerja dari karyawan di CV. Global Glass Majalengka, adanya kemungkinan kompensasi dan motivasi yang diberikan kepada karyawan berpengaruh cukup signifikan karena banyak keluhan dari karyawan mengenai kompensasi yang diberikan perusahaan serta kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan.

Penurunan kinerja karyawan terlihat dari target produksi yang menurun, penyebab itu kemungkinan perusahaan sendiri kurang memperhatikan lagi atau kurang memberikan motivasi terhadap karyawannya sendiri. Misalnya dalam pemberian bonus dan hadiah terhadap karyawan yang berprestasi atas kinerjanya dan karyawan sendiri merasa sudah tidak diperhatikan lagi.

CV. Global Glass Majalengka sebagai perusahaan satu-satunya yang mengolah limbah kaca ingin berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan agar kinerja para karyawan efektif sehingga berdampak positif bagi perusahaan. Melalui pengamatan peneliti sementara karyawan kurang menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja atau kinerja yang kurang optimal, hal ini ditunjukkannya masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, bercerita, selain itu keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki masih kurang, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dalam hal ini waktu penyelesaian tugas yang masih kurang memuaskan. Peneliti berasumsi bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan kurang adalah disebabkan oleh antara lain kompensasi dan motivasi.

## METODE PENELITIAN

Untuk penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. New Global Glass Majalengka” peneliti menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Sedangkan metode verifikasi analisis yaitu metode yang bertujuan untuk melakukan pengujian hipotesis pengaruh variabel X terhadap Y. Adapun metode penelitian verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk melakukan pengujian hipotesis pengaruh variabel X terhadap Y. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. New Global Glass Majalengka dengan jumlah 90 karyawan, sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini. Berdasarkan metode yang diambil yaitu sampling jenuh. Teknik pengumpulan data digunakan untuk memperoleh informasi yang akurat. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi studi kepustakaan dan penyebaran angket (kuisisioner). Teknik analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas. Sedangkan metode verifikatif menggunakan uji korelasi (korelasi sederhana dan korelasi berganda), uji regresi (regresi sederhana dan regresi berganda), uji koefisien determinasi, uji hipotesis (uji t-test one sample, uji t dan uji f).

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Kompensasi

No.	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,804	0,207	Valid
2	0,934	0,207	Valid
3	0,870	0,207	Valid
4	0.747	0,207	Valid

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data validitas instrumen, diperoleh hasil bahwa seluruh item pernyataan mengenai kompensasi dinyatakan valid. Sehingga item pernyataan

tersebut seluruhnya dapat diikuti sertakan dalam pengolahan selanjutnya karena memiliki makna pada penelitian.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Motivasi

No. Item	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	0,812	0,207	Valid
2	0,736	0,207	Valid
3	0,806	0,207	Valid
4	0,711	0,207	Valid
5	0,578	0,207	Valid
6	0,681	0,207	Valid
7	0,812	0,207	Valid
8	0,736	0,207	Valid

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data validitas instrumen, diperoleh hasil bahwa seluruh item pernyataan mengenai motivasi dinyatakan valid. Sehingga item pernyataan tersebut seluruhnya dapat diikuti sertakan dalam pengolahan selanjutnya karena memiliki makna pada penelitian.

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Item	r Hitung	r tabel	Keterangan
1	0,666	0,207	Valid
2	0,733	0,207	Valid
3	0,765	0,207	Valid
4	0,750	0,207	Valid
5	0,817	0,207	Valid
6	0,776	0,207	Valid
7	0,666	0,207	Valid
8	0,733	0,207	Valid
9	0,765	0,207	Valid
10	0,750	0,207	Valid

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data validitas instrumen, diperoleh hasil bahwa seluruh item pernyataan mengenai kinerja karyawan dinyatakan valid. Sehingga item pernyataan tersebut seluruhnya dapat diikuti sertakan dalam pengolahan selanjutnya karena memiliki makna pada penelitian.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Total Item	Nilai Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kompensasi	4	0,860	0,60	Reliabel
Motivasi	8	0,876	0,60	Reliabel
Kinerja	10	0,909	0,60	Reliabel

Sumber : Output SPSS 2.5,

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel dan hal ini menunjukkan bahwa untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Normalitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>				
		Kompensasi	Motivasi	Kinerja
N		90	90	90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	17.50	34.63	42.98
	Std. Deviation	2.007	3.420	4.388
Most Extreme Differences	Absolute	.195	.172	.151
	Positive	.195	.172	.151
	Negative	-.173	-.121	-.115
Test Statistic		.195	.172	.151
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS, 2.5

Berdasarkan hasil SPSS bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov dapat disimpulkan :

1. Variabel kompensasi nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,844 dengan signifikansi 0,195 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti kompensasi berdistribusi normal.
2. Variabel motivasi nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,558 dengan signifikansi 0,172 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti motivasi berdistribusi normal.
3. Variabel kinerja karyawan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,668 dengan signifikansi 0,151 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini berarti kinerja karyawan berdistribusi normal.

**Tabel 6.** Rekapitulasi Jumlah Skor Jawaban Variabel Kompensasi

No.	Pernyataan	Aktual Skor	Skor Ideal	%
1	Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	391	1800	21,72
2	Insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja	401	1800	22,28
3	Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya	387	1800	21,5
4	Perusahaan memberikan Tunjangan Kesehatan kepada karyawan	396	1800	22
	Jumlah	1575		87,5

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2021

Dari data diatas, tanggapan seluruh responden atas variabel kompensasi pada CV New Global Glass di Kabupaten Majalengka diperoleh 87,5% dari skor ideal. Hal ini menunjukkan hasil penelitian mengenai kompensasi dinyatakan sangat tinggi menurut karyawan.

**Tabel 7.** Rekapitulasi Jumlah Skor Jawaban Variabel Motivasi

No.	Pernyataan	Aktual Skor	Skor Ideal	%
1	Saya menyukai tantangan dalam bekerja	379	3600	10,5
2	Saya mampu untuk bekerja keras karena ikut terlibat dalam melaksanakan tanggung jawab	386	3600	10,7
3	Pihak perusahaan peduli dengan prestasi yang telah dicapai	393	3600	10,9
4	Saya mampu memotivasi karyawan lain	391	3600	10,8
5	Perusahaan dapat menaikkan jabatan apabila karyawan memenuhi syarat	402	3600	11,1
6	Perusahaan dapat memberikan penghargaan bagi karyawan	400	3600	11
7	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan sesama maupun atasan	389	3600	10,8
8	Saya satu dengan yang lainnya saling memberi dukungan	386	3600	10,7
	Jumlah	3117		86,5

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2021

Dari data diatas, tanggapan seluruh responden atas variabel motivasi pada CV New Global Glass di Kabupaten Majalengka diperoleh 86,5% dari skor ideal. Hal ini menunjukkan hasil penelitian mengenai motivasi dinyatakan sangat tinggi menurut karyawan.

**Tabel 8.** Rekapitulasi Jumlah Skor Jawaban Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Aktual Skor	Skor Ideal	%
1	Saya memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan	379	4500	8,4
2	Saya selalu terampil dalam melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan fungsinya	394	4500	8,8
3	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi	393	4500	8,7
4	Saya masuk tepat waktu	337	4500	7,5
5	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	386	4500	8,6
6	Saya mampu menjalin hubungan baik antar karyawan maupun atasan	396	4500	8,9
7	Saya mampu bekerja secara individu maupun kelompok	379	4500	8,4
8	Saya mampu bekerja sesuai target	393	4500	8,7
9	Saya mampu mengambil keputusan dengan baik	393	4500	8,7
10	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan mandiri	377	4500	8,3
	Jumlah	3827		85

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2021

Dari data diatas, tanggapan seluruh responden atas variabel kinerja karyawan pada CV New Global Glass di Kabupaten Majalengka diperoleh 85% dari skor ideal. Hal ini

menunjukkan hasil penelitian mengenai kinerja karyawan dalam kategori sangat tinggi menurut karyawan.

### Uji Korelasi

**Tabel 9.** Tabel Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Ad-justed R Square	Std. Error of the Es-timate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.884 <sup>a</sup>	.782	.776	2.075	.782	155.597	2	87	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : Output, SPSS 2.5

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa korelasi simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,884 yang berarti memiliki hubungan yang sedang. Korelasi positif juga menunjukkan bahwa hubungan ketiga variabel adalah searah, artinya jika kompensasi dan motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

### Uji Regresi

**Tabel 10.** Tabel Regresi Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coef-ficients		Standardized Coeffi-cients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.165	2.278		1.829	.071
	Kompensasi	1.186	.161	.542	7.387	.000
	Motivasi	.521	.094	.406	5.533	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output, SPSS 2.5

Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat dituliskan persamaannya yaitu  $Y = 4,165 + 1,186 x_1 + 0,521 x_2$ . Dari persamaan regresi tersebut diperoleh nilai a (konstanta) sebesar 4,165 maka hal ini menunjukkan bahwa apabila kompensasi dan motivasi nilainya nol maka nilai kinerja karyawan adalah 4,165 dan apabila nilai koefisien regresi variabel kompensasi menunjukkan angka sebesar 1,186 maka hal ini menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan 1% kompensasi maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 1,186 menyatakan bahwa apabila kompensasi nilainya nol maka nilai kinerja karyawan adalah 1,186 dan apabila nilai koefisien motivasi ( $X_2$ ) sebesar 1,030. Nilai koefisien variabel motivasi adalah sebesar 0,521 hal ini menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan 1% kompensasi maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,521.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,731)^2 \times 100\% = 0,5343 \text{ (53,43\%)}$$

Dilihat dari data diatas mengenai tingkat koefisien determinasi maka dapat disimpulkan bahwa nilai variabel kompensasi dan motivasi yaitu 53,43% artinya secara simultan memiliki pengaruh yang tinggi tapi pasti terhadap kinerja karyawan.

### Uji T-Test One Sample

**Tabel 11.** Tabel One Sample Test  
**One-Sample Test**

	Test Value = 0					
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Kompensasi	82.720	89	.000	17.50000	17.0796	17.9204
Motivasi	96.074	89	.000	34.63333	33.9171	35.3496
Kinerja	92.910	89	.000	42.97778	42.0586	43.8969

Sumber : Output, SPSS 2.5

1. Kompensasi pada CV New Global Glass Kabupaten Majalengka paling tinggi mencapai 75% dari kriteria yang diharapkan. Dari data tabel diatas maka dapat diartikan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $82,720 > 1,662$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
2. Motivasi pada CV New Global Glass Kabupaten Majalengka paling tinggi mencapai 60% dari kriteria yang diharapkan. Dari data tabel diatas maka dapat diartikan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $96,074 > 1,662$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.
3. Kinerja karyawan CV New Global Glass Kabupaten Majalengka paling tinggi mencapai 60% dari kriteria yang diharapkan. Dari data tabel diatas maka dapat diartikan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $92,910 > 1,662$ ) maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

### Uji Parsial T

**Tabel 12.** Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.165	2.278		1.829	.071
Kompensasi	1.186	.161	.542	7.387	.000
Motivasi	.521	.094	.406	5.533	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output, SPSS 2.5

Dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan :

1. Nilai  $t_{hitung}$  ( $7,387$ )  $>$  ( $1,662$ )  $t_{tabel}$  berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV New Global Glass Kabupaten Majalengka.
2. Nilai  $t_{hitung}$  ( $5,533$ )  $>$  ( $1,662$ )  $t_{tabel}$  berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV New Global Glass Kabupaten Majalengka.

Uji F

**Tabel 13.** Hasil Uji F  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1339.480	2	669.740	155.597	.000 <sup>b</sup>
Residual	374.475	87	4.304		
Total	1713.956	89			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : Output, SPSS 2.5

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test dengan nilai 155,597 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang lebih kecil dari alpha 0,05. Hal itu berarti bahwa secara bersama-sama variabel independen kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, yang artinya kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV New Global Glass Kabupaten Majalengka.

**PEMBAHASAN**

**Kompensasi Pada CV. New Global Glass Kabupaten Majalengka**

Hasil penelitian tanggapan seluruh responden atas variabel kinerja karyawan pada CV New Global Glass Kabupaten Majalengka diperoleh 87,5% dari skor ideal. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian mengenai kompensasi dinyatakan tinggi menurut karyawan.

**Motivasi Pada CV. New Global Glass Kabupaten Majalengka**

Hasil penelitian tanggapan seluruh responden atas variabel motivasi karyawan pada CV New Global Glass Kabupaten Majalengka diperoleh 86,5% dari skor ideal. Hal ini menunjukkan hasil penelitian mengenai motivasi karyawan dalam kategori tinggi menurut karyawan.

**Kinerja Karyawan Pada CV. New Global Glass Kabupaten Majalengka**

Hasil penelitian tanggapan seluruh responden atas variabel kinerja karyawan pada CV New Global Glass Kabupaten Majalengka diperoleh 89,5% dari skor ideal. Hal ini menunjukkan hasil penelitian mengenai kinerja karyawan dalam kategori sangat tinggi menurut karyawan.

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. New Global Glass Kabupaten Majalengka**

Hasil yang didapat dari nilai *pearson correlation* 0,839 menunjukkan hubungan yang sangat tinggi antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Kemudian jika dilihat dari hasil koefisien determinasi kompensasi memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 70,39%. Untuk uji t parsial variabel kompensasi dengan nilai  $t_{hitung} (7,387) > (1,662) t_{tabel}$  berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV New Global Glass Kabupaten Majalengka.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. New Global Glass Kabupaten Majalengka**

Hasil yang didapat dari nilai *pearson correlation* 0,803 menunjukkan hubungan yang sangat tinggi antara motivasi dengan kinerja karyawan. Kemudian jika dilihat dari hasil koefisien determinasi motivasi memiliki pengaruh yang rendah tapi pasti terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 64,48%. Terakhir nilai  $t_{hitung} (5,533) > (1,662) t_{tabel}$  berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV New Global Glass Kabupaten Majalengka.

### **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. New Global Glass Kabupaten Majalengka**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan korelasi simultan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,884 yang berarti memiliki hubungan yang tinggi, menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir untuk uji F simultan didapat kriteria pengambilan keputusannya adalah  $H_a$  diterima karena nilai F hitung  $> F$  tabel (155,597  $> 3,10$ ) Hal ini menunjukkan kompensasi yang sesuai dan motivasi kerja yang diberikan oleh atasan mampu membuat karyawan lebih giat dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka, semua variabel independen (kompensasi dan motivasi kerja) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV New Global Glass Kabupaten Majalengka.

### **KESIMPULAN**

1. Kompensasi pada CV New Global Glass Kabupaten Majalengka telah sesuai dengan kriteria yang diharapkan dari tanggapan responden tentang kompensasi.
2. Motivasi pada CV New Global Glass Kabupaten Majalengka telah sesuai kriteria yang diharapkan dari tanggapan responden tentang motivasi.
3. Kinerja Karyawan pada CV New Global Glass Kabupaten Majalengka telah sesuai dengan kriteria yang diharapkan dari tanggapan responden tentang kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.
5. Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan.
6. Kompensasi dan motivasi bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV New Global Glass Kabupaten Majalengka.

### **SARAN**

1. CV New Global Glass Kabupaten Majalengka diharapkan dapat menjaga dan terus meningkatkan kompensasi dan motivasi secara bersama- sama. Hubungan antara pimpinan dan karyawan harus terjalin dengan baik didukung dengan pemberian kompensasi dan motivasi kerja yang baik kepada karyawan diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara teoritis masih banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu diadakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti oleh penulis.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.M., Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan. Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. Malayu, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hasibuan. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, kartini. 2008. *Pimpinan dan kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. Prabu. Anwar. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manuasia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. Anwar. Prabu.; 2009. *Manajemen Suber Daya Manusia*. 10 Perusahaan Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Payaman J. Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Suber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya ;
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Suber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian P. Sondang. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Bisnis Kuanitatif dan Kualitatif dan R&D*. Edisi 25 Bandung: Alfabeta.