

**PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PERCETAKAN
CV. DUNDUNG PRINT MAKASSAR**



Diajukan Oleh

Muhammad Syahrul Harinah

4521012158

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2023

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
Percetakan CV. Dundung Print Makassar

Nama Mahasiswa : Muhammad Syahrul Harinah

Nomor Stambuk : 4521012158

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui:

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM

Indravani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Mengetahui dan Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa

Ketua Program Studi
Manajemen

Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM
Tanggal Pengesahan.....

Ahmad Jumarding, SE., MM

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Syahrul Harinah

NIM : 4521012158

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul : Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Perectakan CV. Dundung Print Makassar

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa pemlisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 30 Juni 2023



Muhammad Syahrul Harinah

**Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Percetakan CV. Dundung Print Makassar**

Oleh

Muhammad Syahrul Harinah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bosowa Makassar

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan CV. Dundung Print Makassar (Dibimbing oleh Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM & Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si)

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan CV. Dundung Print Makassar. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 32 karyawan. Pengumpulan data dengan kuisioner. Analisis data menggunakan deskriptif dan analisis regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Motivasi diukur dengan indikator pelaksanaan dan pemantauan kinerja karyawan dengan aspek keberlangsungan kerja. 2) Kinerja karyawan yang diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Kinerja pegawai berkategori baik dengan aspek yang paling menonjol adalah tanggung jawab

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi dan Kinerja karyawan

The Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance

On Printing CV. Dundung Print Makassar

By

Muhammad Syahrul Harinah

faculty of Economics and Business

Makassar Bosowa University

ABSTRACT

The Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance in Printing CV. Dundung Print Makassar (Supervised by Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM & Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si)

This type of research is quantitative research aiming to determine the Effect of Motivation and Compensation on Employee Performance in Printing CV. Dundung Print Makassar. The population and sample in this study amounted to 32 employees. Data collection by questionnaire. Data analysis used descriptive and simple linear regression analysis.

The results of the study show that: 1) Motivation is measured by implementing indicators and monitoring employee performance with work continuity aspects. 2) Employee performance as measured by indicators of work quality, work quantity, implementation of duties and responsibilities. Employee performance is in the good category with the most prominent aspect being responsibility

Keywords: Motivation, Compensation and Employee Performance

PRAKATA

Bismillahirrahmanirahim

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta kekuatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan CV. Dundung Print Makassar”. Shalawat dan salam penulis tunjukan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang memberikan banyak contoh teladan bagi kemaslahatan umat manusia.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan berupa bimbingan, dorongan, doa, tenaga, ide-ide, maupun pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibunda Dr. Hj. Herminawaty Abubakar, SE., MM dan Ibunda Indrayani Nur S.Pd.,SE.,M.Si. sebagai pembimbing I dan II yang dengan penuh kesabaran, disela kesibukannya masih meluangkan waktu dan memberikan masukan, arahan, dan petunjuk yang sangat berarti bagi penulis
2. Ibunda Dr. Hj. Herminawati Abubakar SE.,M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Teman-teman Angkatan Universitas Bosowa, terkhusus kelas Manajemen E-Learning yang menjadi keluarga baru untuk penulis selama berproses di

Universitas Bosowa.

4. Terima kasih kepada pihak-pihak lain yang penulis tidak dapat sebutkan satu-persatu, terima kasih atas semua bantuan dan do'anya. Kebaikan dan ketulusan yang telah diberikan kepada penulis tidak akan pernah penulis lupakan, semoga segala bantuan yang tidak ternilai harganya ini mendapat imbalan di sisi Allah SWT sebagai amal ibadah, Aamiin.

Akhir kata penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan demi perbaikan-perbaikan ke depan. Semoga Allah SWT ridho atas skripsi ini sehingga bisa bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Makassar, 30 Juni 2023

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	2
C. Tujuan Penelitian	2
D. Manfaat Penelitian	2
E. Lingkup Penelitian	3
F. Sistematika Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	4
A. Kerangka Teori	4
1. Sumber daya manusia	4
2. Motivasi	5
3. Kompensasi	13
4. Kinerja Karyawan	20
B. Penelitian Tedahulu	25
C. Kerangka Pikir	27

D. Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	28
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	28
B. Teknik Pengumpulan Data	28
C. Jenis dan Sumber Data	29
D. Metode Analisis Data	30
E. Definisi Operasional Variabel	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	34
B. Hasil Pengujian Hipotesis	35
BAB V PENUTUP	52
A. Kesimpulan	52
B. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan dengan kompetitor pada saat ini bertujuan untuk mendapatkan hati di pangsa pasar. Perusahaan harus mempunyai keunggulan yang berbeda dengan perusahaan kompetitor yang lain. Misalnya dengan memiliki karyawan yang termotivasi untuk bekerja secara produktif. Dengan memiliki karyawan yang memiliki motivasi tinggi, maka perusahaan dapat mengalahkan kompetitornya. Namun, karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi hanya didapat dengan penerapan konsep dan teknik manajemen daya manusia yang tepat.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pada pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan sumber daya manusia ke suatu titik akhir dimana tujuan-tujuan perorangan, organisasi, dan masyarakat. Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pemberian kompensasi dan motivasi.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka ditetapkan rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap karyawan CV. Dundung Print Makassar?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap karyawan CV. Dundung Print Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap karyawan CV. Dundung Print Makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap karyawan CV Dundung Print Makassar

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dari penelitian ini ada 2 kegunaannya yaitu :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna, terutama pada ilmu manajemen sumber daya manusia dalam hal pemberian kompensasi, motivasi dan kaitannya dengan kinerja karyawan.

2. Kegunaan praktis

Bagi perusahaan di harapkan agar penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan dapat membantu dalam melaksanakan pemberian kompensasi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan

E. Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Dundung Print Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV. Dundung Print Makassar. Sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang pegawai yang dipilih dengan metode random sampling.

F. Sistematika Penelitian

1. Tahap pengumpulan data, yaitu dengan mengumpulkan data tentang Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan CV. Dundung Print Makassar.
2. Tahap analisis data, dengan menganalisis data yang telah dikumpulkan.
3. Tahap penyajian data, dengan menyajikan hasil analisis dalam bentuk tabel dan grafik.
4. Tahap interpretasi dan kesimpulan, yaitu dengan menyajikan interpretasi dari hasil analisis dan memberikan kesimpulan dari penelitian ini

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kerangka Teori

1. Sumber daya manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan komponen dari perusahaan yang mempunyai arti yang sangat penting. Sumber daya manusia menjadi sumber penentu dari perencanaan tujuan suatu perusahaan, karena fungsinya sebagai inti dari kegiatan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatisasi telah memasuki setiap perusahaan, tetapi apabila pelaku dan pelaksana mesin tersebut yaitu manusia, tidak memberikan peranan yang diharapkan maka otomatisasi itu akan menjadi sia-sia.

Untuk memperjelas tentang pengertian manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari pendapat para ahli salah satunya yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017;10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat didalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggung jawabkan. Para pimpinan bekerja melalui upaya orang lain atau bawahan sehingga ia membutuhkan pemahaman tentang beberapa konsep manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer mencari cara terbaik dalam mempekerjakan karyawannya agar dapat tercapai tujuan perusahaannya. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh. Hal terpenting dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motiv, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang

mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Dikemukakan oleh Malayu (2015) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

Motivasi ditinjau dari ilmu Manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mau melakukan kegiatan-kegiatan organisasi secara suka rela. Bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi agar kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang ke arah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Untuk itu Setiap pimpinan selalu berusaha memberikan motivasi kepada para bawahannya walaupun pada

kenyataannya selalu mengalami hambatan mengingat orang-orang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda.

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa: “manusia (seseorang) hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan untuk dilakukan.” Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Dalam kenyataannya kegiatan yang didorong oleh sesuatu yang tidak disukai berupa kegiatan yang terpaksa dilakukan, cenderung berlangsung tidak efektif dan efisien. Hal ini berarti juga yang menjadi prinsip utama dari segi psikologis, bagi manajemen dimuka bumi adalah menciptakan kondisi yang mampu mendorong setiap pekerja agar melaksanakan tugas-tugasnya dengan rasa senang dan puas.

Dengan kata lain manajemen sebagai proses mendayagunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan, hanya akan berlangsung efektif dan efisien, jika para pekerja mampu memotivasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya

b. Bentuk Motivasi

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai sesuatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif dimasa depan.

Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan dirinya secara maksimal.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berpengalaman dalam bekerja di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama di sebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran

dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja disekitar lebih banyak mengiringinya daripada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya. Dalam kondisi seperti tersebut di atas maka diperlukan usaha-usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional di lingkungan organisasi/ perusahaan. Bagi para manajer yang penting adalah memberikan makna semua teori, agar dapat di pergunakan secara operasional/ praktis dalam memotivasi para bawahannya.

c. Jenis Jenis Motivasi

Menurut suad husnan dalam bukunya manajemen personalia (2022) bahwa pada garis besarnya motivasi yang diberikan biasa dibagi menjadi dua:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif adalah untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Ada beberapa cara untuk menggunakan motivasi positif:

a) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik

- b) Informasi. Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu Tindakan
- c) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu. Cara ini mungkin bukanlah suatu alat yang mudah dipelajari, tapi merupakan pembawaan dasar dari manusia. Pemberian perhatian yang tulus, sukar dilakukan oleh seorang secara “asal” saja, sebab dapat dirasakan tulus atautkah tidak
- d) Persaingan. Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur
- e) Partisipasi. Partisipasi yang digunakan sebagai salah satu bentuk motivasi positif bisa dikenal sebagai “*Democraton Management* ” atau konsultatif “*consultative supervision* “.
- f) Kebanggaan. Penggunaan kebanggaan sebagai alat motivasi atau “overlap” dengan persaingan dan pemberian penghargaan.
- g) Uang. Uang jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan.

2) Motivasi Negatif

Motivasi Negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan,

tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat ketakutan-ketakutan. Model motivasi ini pada hakikatnya menggunakan unsur “ancaman” untuk memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu, sebab jika tidak ia akan kehilangan pengakuan, uang, atau jabatan.

d. Metode Motivasi kerja

Ada dua metode motivasi menurut Malayu S. P. Hasibuan (2013:149), yaitu:

a) Motivasi langsung (*direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b) Motivasi tidak langsung (*indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang berikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak

langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

e. Indikator Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2017:145), bahwa motivasi kerja karyawan di pengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

- a) Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan
- b) Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain
- c) Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu
- d) Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

f. Tujuan Motivasi Kerja

Adapun tujuan pemberian motivasi (Hasibuan, 2017: 146) adalah:

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- d) Mempertahankan kestabilan perusahaan
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah hal umum yang ada di perusahaan. Namun, pemberian kompensasi tidak bisa dilakukan setiap saat. Ada waktu tertentu dimana kompensasi bisa diberikan kepada karyawan. Secara definisi, pengertian kompensasi adalah segala hal yang diterima karyawan baik berupa fisik maupun non-fisik. Bentuk dari kompensasi yang diberikan bisa berupa uang atau barang yang diberikan secara langsung atau tidak langsung. Pemberian kompensasi merupakan salah satu elemen penting bagi karyawan. Sebab dari jumlah kompensasi yang diberikan hal ini bisa menjadi bentuk penilaiannya sebagai karyawan di perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2017;119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber

daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia, Sedangkan menurut Wibowo (2016:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

b. Penggolongan kompensasi

a) Upah atau gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada karyawan secara perjam, perhari dan persetengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanan yang diberikan secara bulanan

b) Benefit (keuntungan) dan pelayanan

Benefit adalah nilai keuntungan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah untuk ditentukan.

c. Faktor yang mempengaruhi kompensasi

Dalam pemberian kompensasi finansial harus diperhatikan bahwa kompensasi finansial dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya. Hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya. Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat faktor-faktor yang harus dipertimbangkan selain faktor jumlahnya.

Menurut Sinambela dan Sinambela (2019) berbagai faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain:

a) Penawaran dan permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

b) Kemampuan dan kesediaan organisasi

Apabila kemampuan dan ketersediaan organisasi untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

c) Serikat buruh

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasinya semakin besar.

d) Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas pegawai baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar.

e) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya Upah Minimum Regional (UMR). Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya kompensasi bagi pegawai.

f) Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi semakin besar.

g) Posisi dan jabatan karyawan

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil.

h) Pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik.

i) Kondisi perekonomian nasional

Apabila kondisi perekonomian kurang maju (boom) maka tingkat kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment.

j) Jenis dan sifat pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya.

d. Fungsi dan tujuan kompensasi

Menurut Hendra,(2020) fungsi pemberian kompensasi yaitu sebagai berikut:

1) Pengalokasian SDM secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik

2) Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai, mengandung implikasi bahwa pegawai akan menggunakan

tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin

3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan

e. Jenis Kompensasi

Menurut Winata *et al.* (2017) kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu:

1) Kompensasi langsung, yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Kompensasi langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

a) Kompensasi finansial yang mencakup:

- Gaji
- Upah
- Tunjangan
- Insentif

b) Kompensasi nonfinansial adalah imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam perusahaan.

2) Kompensasi tidak langsung adalah imbalan yang diberikan sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya di perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia. Kompensasi tidak langsung dibagi menjadi dua, yaitu:

- a) Kompensasi Finansial
- b) Kompensasi nonfinansial yaitu kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang pensiun penuh atau pensiun dini dengan berupa asuransi kesehatan

f. Sistem Kompensasi

Menurut pendapat Suryadharma *et al.* (2016) ada dua macam sistem kompensasi yaitu sistem waktu dan sistem hasil:

1) Sistem waktu

Dalam sistem ini besarnya kompensasi (gaji dan upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu atau bulan. Sistem waktu biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya dan bagi karyawan tetap kompensasinya dibayar atas sistem waktu secara periodik setiap bulannya. Besar kompensasi sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya.

2) Sistem hasil

Dalam sistem hasil ini, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Di bawah ini adalah definisi-definisi tentang kinerja karyawan yang diungkapkan oleh beberapa ahli, sebagai berikut: Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja secara konsep menurut Mangkunegara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Selanjutnya menurut Edison (2016:190) bahwa Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya. Berdasarkan pendapat diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah merupakan suatu tingkat kemajuan karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

a) Faktor pendukung kinerja karyawan

1) Lingkungan tempat kerja

Salah satu faktor yang mendukung kinerja karyawan adalah mengenai lingkungan tempat karyawan bekerja itu sendiri. Lingkungan tempat bekerja yang baik bisa mencakup beberapa hal misalnya saja adalah penerangan yang cukup, temperatur udara yang manusiawi dan juga ruang kerja yang cukup luas untuk karyawannya bekerja.

2) Fasilitas kantor yang memadai

Tempat kerja yang baik adalah yang memiliki fasilitas mumpuni untuk karyawannya. Fasilitas memang merupakan sarana yang dapat membantu karyawannya untuk bekerja dengan baik.

3) Pekerjaan yang jelas

Seringkali produktifitas karyawan mengalami stagnasi karena dia merasa jenuh pada pekerjaannya, pimpinan dapat meyakinkan karyawannya tentang kontribusi yang telah mereka hasilkan untuk perusahaan, sehingga motivasi mereka meningkat. Selain itu, menempatkan karyawan pada tim kerja yang tepat, atau mempercayakan proyek khusus, akan menghadirkan minat dan perhatian mereka.

4) Penghargaan berupa bonus

Hal ini merupakan salah satu hal yang paling bisa mendukung kinerja dari karyawan dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan tentu akan merasa bahagia dan merasa termotivasi untuk melakukan yang terbaik apabila pekerjaan mereka dihargai oleh perusahaan dan diberi imbalan berupa bonus.

b) Faktor yang mempengaruhi

1) Sistem komunikasi dan cara pimpinan

Karyawan mengharapkan pimpinan yang suportif, yaitu memiliki karakter yang pengertian, fleksibel, dan dapat di percaya, hal ini akan mempengaruhi karyawan berinteraksi dan berkomunikasi dalam pekerjaannya

2) Kurangnya pelatihan dan pengembangan diri

Jika pelatihan dan pengembangan diri jarang dilakukan, maka akan dapat menghambat kinerja karyawan. Oleh karena itu, pimpinan harus selalu rutin dalam mengadakan workshop ataupun pelatihan dalam setiap bulannya.

c. Teori hubungan antar variabel

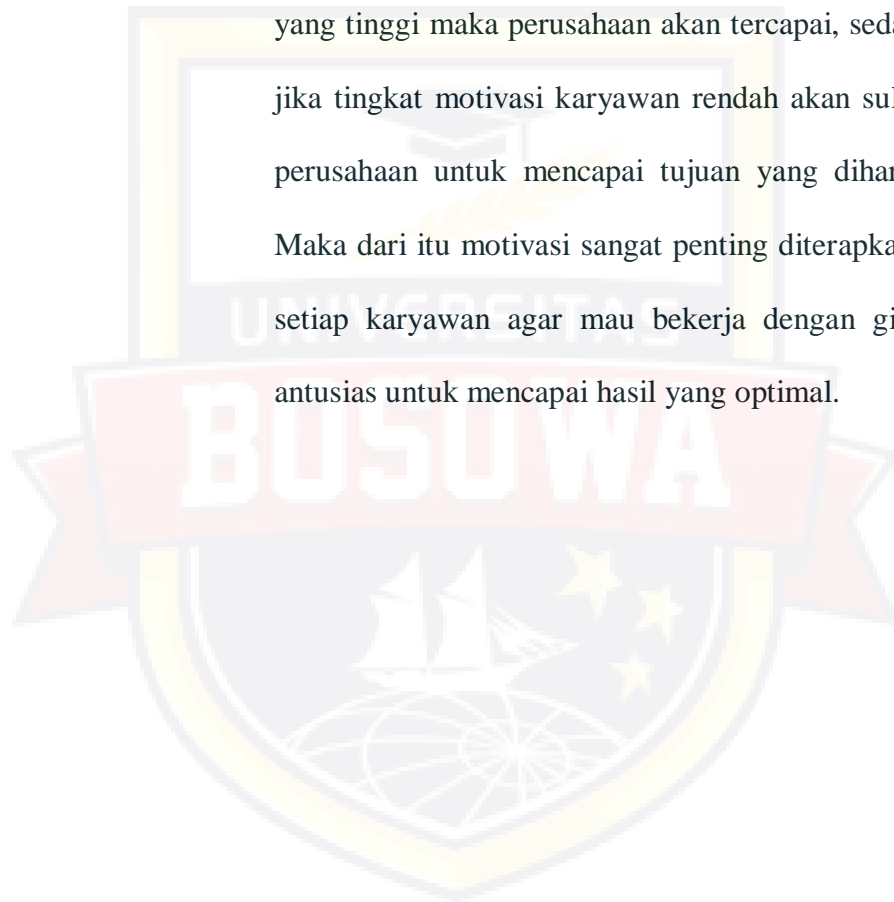
a) Hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan

Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran dalam bekerja antara para karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya kompensasi, karyawan dapat melakukan dan menghasilkan yang lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya. Faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi, dapat berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan lingkungan pekerjaan. Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima maka karyawan akan lebih giat dalam bekerja.

b) Hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan

Motivasi merupakan suatu pedoman untuk memberikan dorongan kepada karyawan, oleh karena

itu motivasi sering kali diartikan sebagai pendorong seseorang. Tujuan pemberian motivasi dalam suatu perusahaan adalah menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan hal-hal yang baik bagi perusahaan, supaya pada saat karyawan bekerja dengan motivasi yang tinggi maka perusahaan akan tercapai, sedangkan jika tingkat motivasi karyawan rendah akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Maka dari itu motivasi sangat penting diterapkan pada setiap karyawan agar mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.



B. Penelitian Terdahulu

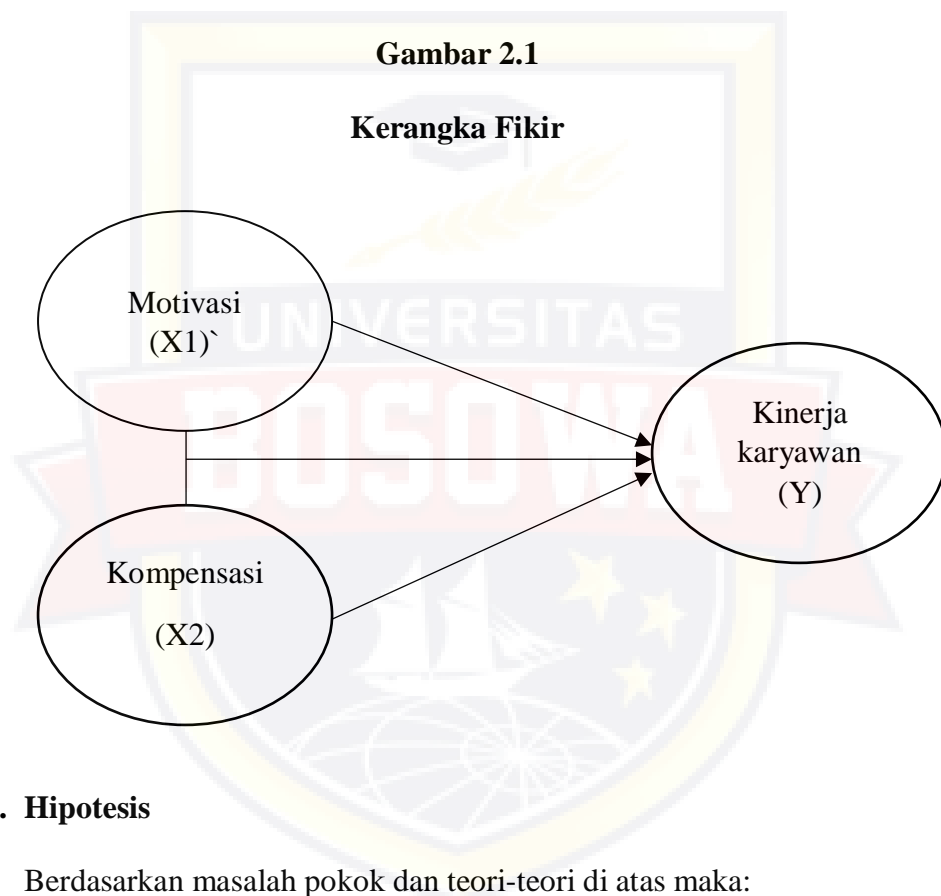
Tabel 2.1 penelitian terdahulu

No.	Judul & penulis	Hasil	Persamaan	Perbedaan	Manfaat
1.	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta) Pudjo Wibowo (2018)	Dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Motivasi dan kompensasi menjadi variable independen dan variable kinerja menjadi variable dependen	Variabel x dan y memiliki kesamaan yang berbeda adalah objek penelitiannya.	Manfaat dari penelitian ini adalah menjadikan landasan teori dalam pembuatan skripsi
2.	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT kusumahado sentosa karang anyar putri juwita sari (2017)	Dari hasil ini membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT kusumahadi santosa karanganyar terbukti kebenarannya.	variabel kompensasi dan motivasi menjadi variabel independen dan variabel kinerja menjadi variabel dependen	Variable independen dan variabel dependennya memiliki kesamaan, yang berbeda adalah objek dari penelitian	manfaat dari penelitian ini adalah menjadikan landasan teori dalam pembuatan skripsi.
3.	Pengaruh Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pabrik bawang goreng UD Sinar tani di desa	Variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh nyata secara Bersama-sama(simultan) terhadap kinerja karyawan pabrik bawang goreng "UD Sinar Tani".	Variabel kompensasi dan motivasi adalah variable independent sedangkan kinerja adalah variable dependen	Perbedaannya adalah di objek penelitian.	Manfaat dari penelitian ini adalah menjadikan landasan teori dalam pembuatan skripsi.

	<p>pangundan kecamatan lebak wangi kabupaten Kuningan. (Yayat Rahmat hidayat, Nopika Aryanti, 2016).</p>				
4.	<p>Pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai administrasi di dinas pendidikan distrik Bau Cau Timor Leste. (Juliao Freitas Gusmao, Gede Riana, 2018).</p>	<p>motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan Bau Cau Timor leste.hal ini mengintifikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka akan berdampak pada semakin tingginya kinerja pegawai.</p>	<p>Kompensasi merupakan variabel independen dan kinerja adalah variabel dependen.</p>	<p>variabel motivasi merupakan variabel dependen</p>	<p>manfaat dari penelitian ini adalah menjadikan landasan teori dalam pembuatan skripsi.</p>
5	<p>Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Mustika Ratu cabang Bandung.(Siska Putri Atika, Arif Patono prasetio 2017)</p>	<p>berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah penulis paparkan sebelumnya, hipotesis yang diterima pada penelitian yang dilakukan ini adalah H1 yang mengatakan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya berpengaruh secara signifikan positif terhadap</p>	<p>variabel kompensasi menjadi variabel independen</p>	<p>variabel motivasi menjadi variabel dependen</p>	<p>manfaat dari penelitian ini adalah menjadikan landasan teori dalam pembuatan skripsi.</p>

		motivasi kerja karyawan pada PT. Mustika Ratu cabang Bandung.			
--	--	---	--	--	--

C. Kerangka Pikir



D. Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok dan teori-teori di atas maka:

- H1 :Diduga bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Cv. Dundung Print Makassar
- H2 :Diduga bahwa Kompensasi pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Cv. Dundung Print Makassar
- H3 :Diduga bahwa Motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan pada Cv. Dundung Print Makassar

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di CV Dundung Print Makassar yang berlokasi di jalan Daeng Tata Raya No.47 A, Parangtambung, Kec. Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi selatan. Waktu penelitian akan dilakukan pada bulan Mei-Juni 2023.

B. Teknik pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data pada penelitian ini terdapat tiga teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti, yaitu sebagai berikut :

1. Observasi

Teknik ini merupakan instrument pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dimaksudkan untuk mendapatkan data yang relevan dengan permasalahan penelitian.

2. Wawancara

Teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi dari informan dengan mengajukan pertanyaan secara lisan dan langsung.

3. Kuesioner

Teknik kuesioner adalah teknik yang digunakan untuk memperoleh data dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang telah ditentukan sesuai dengan indikator objek penelitian.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

a. Data Kuantitatif

Data informasi yang seperti simbol angka atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum didalam suatu parameter, atau data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka seperti jumlah perawat, perhitungan jumlah hasil tanggapan responden.

b. Data Kualitatif

Data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan. Data kualitatif didapat melalui suatu proses menggunakan teknik analisis mendalam dan tidak bisa diperoleh secara langsung atau data yang dikumpulkan dari data non angka seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan dan struktur organisasi.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang berupa nilai atau skor atas jawaban yang diberikan oleh responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang secara langsung diperoleh dari penelitian lapangan melalui pengamatan langsung pada objek tertentu yang akan diteliti dengan menggunakan data yang dapat menggambarkan keadaan pada saat itu seperti kuesioner dan observasi.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan melalui buku-buku, brosur dan artikel yang di dapat dari website yang berkaitan dengan penelitian atau data yang berasal dari orang-orang kedua atau bukan data yang datang secara langsung, data ini mendukung pembahasan dan penelitian, untuk itu beberapa sumber buku atau artikel ataupun data yang di peroleh akan membantu penelitian tersebut

D. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh sekaligus untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti.
2. Analisis regresi linear berganda yaitu metode yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran atau resiko dalam suatu persamaan linier. Adapun persamaan umum regresi linier berganda secara sistematis menurut Sugiyono (2018:277) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien regresi

X₁ = Motivasi

X₂ = Kompensasi

e = Error Term

Model regresi diatas digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen yaitu Motivasi (X₁) dan Kompensasi (X₂) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Melalui persamaan regresi tersebut di atas akan diketahui pengaruh variabel bebas (X₁ dan X₂) terhadap variabel terikat (Y).

Berikut populasi dan sampel penelitian :

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan CV Dundung Print Makassar, yang berjumlah 32 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Setelah populasi sasaran ditentukan, maka tahap berikutnya adalah menentukan teknik pengambilan sampel dan kemudian menentukan jumlah sampel yang akan diambil. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi menjadi sampel. Teknik tersebut digunakan karena jumlah populasi pada penelitian ini kurang dari 100 orang. Maka, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai CV Dundung Print Makassar.

E. Definisi Operasional Variabel

1. Motivasi (X1)

Motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Indikatornya yaitu berupa Dorongan mencapai tujuan, Semangat kerja, Insentif dan kreativitas, rasa tanggung jawab.

2. Kompensasi (X2)

Kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Indikatornya yaitu berupa gaji atau upah, insentif, tunjangan dan fasilitas.

3. Kinerja (Y)

Kinerja karyawan adalah merupakan suatu tingkat kemajuan seseorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya. Indikatornya yaitu berupa Jumlah pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Karakteristik Pengelolaan perusahaan

a) Profil Perusahaan

Cv. Dundung Print Makassar merupakan usaha yang didirikan pada tahun 1999 oleh seorang pemuda yang melihat besarnya peluang tersebut. Usaha ini memulai beroperasi di jalan cendrawasih dengan perlahan mengontrak rumah sebagai tempat beroperasi. Pemuda tersebut melihat peluang besar itu untuk menjalankan usaha ini di sekitar rumahnya, sehingga dia mencoba menerobos cara berfikir pengusaha lain yakni dengan memasuki dunia usaha percetakan dengan bermodalkan Rp. 25.000.000,- .

Cv. Dundung Print Makassar merupakan percetakan yang menyerang para masyarakat konsumtif dengan menawarkan sebuah produk yang kemudian dia inovasi berbagai model dan desain, sehingga sampai hari ini Cv. Dundung Print Makassar memiliki kantor tetap yang berada di Jl. Dg Tata serta karyawan sebanyak 32 orang.

b) Strategi dan kebijakan manajemen

Pelaku usaha Cv. Dundung Print Makassar tak henti hentinya beroperasi dengan mencetak beberapa produk yaitu, stiker, stempel, spanduk, baliho dan masih banyak lagi, Inovasi dan semangat

berwirausaha yang mengikuti slogan pejuang pengusaha, pengusaha pejuang. Lewat dari tagline tersebut dengan melakukan penjualan pelaku usaha juga merangsang minat berwirausaha pada masyarakat dengan menampilkan edukasi serta support selain untuk memberikan keuntungan terhadap pelaku usaha juga tak lupa memberikan sebuah inovasi kepada seluruh outlet yang ada di Sulawesi selatan.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Karakteristik Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran nyata dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai dasar pengambilan data untuk dijadikan sebagai data pokok dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan-karyawan yang berada pada Cv. Dundung Print Makassar, dari 32 karyawan diambil secara keseluruhan sebagai responden. Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung kepada responden yang bekerja pada Cv. Dundung Print Makassar. Penyebaran kuesioner dilaksanakan pada tanggal 26 Juni 2023 guna memperoleh gambaran tentang Motivasi dan Kompensasi dan Kinerja karyawan berdasarkan jawaban dari 32 responden untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap kuesioner yang diajukan sesuai tingkat substansi pemahaman karyawan. Dalam penelitian ini diperoleh informasi tentang identitas responden mengenai kompensasi, motivasi

dan Kinerja karyawan. Berikut ini adalah deskripsi responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan jabatan.

a) Presentase Responden Berdasarkan umur

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan Cv. Dundung Print Makassar, maka diperoleh data tentang usia responden seperti pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Presentase Responden Berdasarkan Umur

NO	Umur (Tahun)	Jumlah Orang	Presentase %
1	25 – 30	11	36 %
2	31 - 35	17	56 %
3	36 - 40	4	8 %
Total		32	100 %

Sumber: data di olah 2023

Berdasarkan tabel 4.1 frequency usia responden diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 32 orang terdapat 11 orang (36%) berusia 25-30 tahun, 17 orang(56%) berusia 31-35 tahun dan 4 orang (8%), berusia 36-40 tahun.

b) Persentase responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan CV. Dundung Print Makassar, maka diperoleh data tentang jenis kelamin yang terbagi menjadi responden laki-laki dan perempuan seperti tabel berikut:

Tabel 4.2
Presentase responden berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase %
1	Laki - laki	19	69 %
2	Perempuan	13	31 %
Total		32	100 %

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.2 frequency jenis kelamin diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 32 orang. Jumlah responden laki-laki dalam penelitian ini sebanyak 19 orang atau sebesar 69 %. Sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 13 orang atau sebesar 31 %

c) **Persentase responden berdasarkan Pendidikan**

Berdasarkan data penelitian yang dilakukan dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan CV. Dundung Print Makassar, maka diperoleh data tentang Pendidikan responden seperti tabel berikut:

Tabel 4.3
Presentase responden berdasarkan Pendidikan

NO	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase %
1	Strata 1	11	31 %
2	Diploma	8	25 %
3	SMA	13	44 %
Total		32	100 %

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 4.3 frequency pendidikan diatas dapat dikemukakan bahwa dari total keseluruhan jumlah responden sebanyak 32 orang. Tingkat Pendidikan SMA dalam penelitian

ini sebanyak 13 orang atau sebesar 44%, tingkat Pendidikan diploma sebanyak 8 orang 25% sedangkan pendidikan strata 1 sebanyak 11 orang atau sebesar 31 %

2. Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran nyata dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai dasar pengambilan data untuk di jadikan sebagai data pokok dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan-karyawan yang berada pada Cv. Dundung Print Makassar

a) Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan yang dapat dilihat pada table 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden Kinerja karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memahami atas tugas yang diberikan kepada saya	6	15	5	4	2
2	Saya menguasai atas tugas pokok yang diberikan kepada saya	10	7	7	7	1
3	Saya mampu melaksanakan setiap kebijakan yang diterapkan di kantor	5	9	10	5	3
4	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi yang ditugaskan kepada saya	5	10	8	9	1

5	Ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan telah membuat anda merasa nyaman.	5	10	7	9	1
---	--	---	----	---	---	---

Pada tabel 4.5 dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1) Pernyataan pertama Saya memahami atas tugas yang diberikan kepada saya dan yang memilih SS = 6 orang, yang memilih S = 15 orang, yang memilih KS = 5 orang, yang memilih TS = 4 orang dan yang memilih STS = 2, jadi jumlah keseluruhan yaitu 32 orang.

2) Pernyataan kedua Saya menguasai atas tugas pokok yang diberikan kepada saya yang memilih SS = 10 orang, yang memilih S = 7 orang, yang memilih KS = 7 orang, yang memilih TS = 7 orang dan yang memilih STS = 1, jadi jumlah keseluruhan yaitu 32 orang.

3) Pernyataan ketiga Saya mampu melaksanakan setiap kebijakan yang diterapkan di kantor dan yang memilih SS = 5 orang, yang memilih S = 9 orang, yang memilih KS = 10 orang, yang memilih TS = 5 orang dan yang memilih STS = 3, jadi jumlah keseluruhan yaitu 32 orang.

4) Pernyataan keempat Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi yang ditugaskan kepada saya dan nyaman yang memilih SS = 5 orang, dan yang memilih S = 10 orang, yang memilih KS = 8 orang, yang memilih TS = 9

orang dan yang memilih STS = 1 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 32 orang.

5) Pernyataan kelima Ketersediaan sarana dan fasilitas kerja yang dibutuhkan karyawan dalam menjalankan pekerjaan telah membuat anda merasa nyaman., dan yang memilih SS = 5 orang, yang memilih S = 10 orang, yang memilih KS = 7 orang, yang memilih TS = 9 orang dan yang memilih STS = 1 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 32 orang

b) Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jawaban responden terhadap variabel Motivasi yang dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Deskripsi Jawaban Responden Motivasi

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya termotivasi untuk selalu berhasil dalam melaksanakan tugas pokok saya	8	15	5	4	0
2.	Saya termotivasi pada hasil kerja saya yang mendapat penilaian baik dari pimpinan	15	12	4	1	0
3.	Saya diberi tanggung jawab atas pekerjaan yang khusus dari pimpinan	10	13	5	3	1
4.	Adanya tugas pokok dan fungsi karyawan yang jelas dalam melaksanakan tugas	15	5	8	3	1
5.	Adanya pengawasan dari pimpinan diperlukan saat bekerja	17	10	5	4	1

1) Pernyataan pertama Saya termotivasi untuk selalu berhasil dalam melaksanakan tugas pokok saya dan yang memilih SS = 8 orang, yang memilih S = 15 orang, yang memilih KS = 5 orang, yang memilih TS = 4 orang dan yang memilih STS = 0, jadi jumlah keseluruhan yaitu 32 orang.

2) Pernyataan kedua Saya termotivasi pada hasil kerja saya yang mendapat penilaian baik dari pimpinan yang memilih SS = 15 orang, yang memilih S = 12 orang, yang memilih KS = 4 orang, yang memilih TS = 1 orang dan yang memilih STS = 0, jadi jumlah keseluruhan yaitu 32 orang.

3) Pernyataan ketiga Saya diberi tanggung jawab atas pekerjaan yang khusus dari pimpinan dan yang memilih SS = 10 orang, yang memilih S = 13 orang, yang memilih KS = 5 orang, yang memilih TS = 3 orang dan yang memilih STS = 1, jadi jumlah keseluruhan yaitu 32 orang.

4) Pernyataan Adanya tugas pokok dan fungsi karyawan yang jelas dalam melaksanakan tugas yang memilih SS = 15 orang, dan yang memilih S = 5 orang, yang memilih KS = 8 orang, yang memilih TS = 3 orang dan yang memilih STS = 1, jadi jumlah keseluruhan yaitu 32 orang.

5) Pernyataan kelima Adanya pengawasan dari pimpinan diperlukan saat bekerja, dan yang memilih SS = 17 orang, yang memilih S = 10 orang, yang memilih KS = 5 orang, yang

memilih TS = 4 orang dan yang memilih STS = 1 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 32 orang

c) Kompensasi (X2)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh jawaban responden terhadap variabel Kompensasi yang dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Deskripsi Jawaban Responden Kompensasi

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji dan upah yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan	15	8	4	5	0
2	Pemberian insentif kepada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku	10	7	7	5	3
3	Tunjangan yang diberikan karyawan sesuai dengan keinginan karyawan	5	9	10	7	1
4	Karyawan diberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan agar lebih mengembangkan pengetahuan yang di milikinya	5	12	7	7	1

Pada table 4.7 mendeskripsikan sebagai berikut :

1) Pernyataan pertama gaji dan upah yang karyawan terima sesuai dengan pekerjaan yang, dan memilih SS = 15 orang, yang memilih S = 8 orang, yang memilih KS = 4 orang, yang

memilih TS = 5 orang dan yang memilih STS = 0 , jadi jumlah keseluruhan yaitu 32 orang.

2) Pernyataan kedua pemberian insentif kepada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, dan yang memilih SS =10 orang, yang memilih S = 7 orang, yang memilih KS = 7 orang, yang memilih TS = 5 orang dan yang memilih STS = 3, jadi jumlah keseluruhan yaitu 32 orang.

3) Pernyataan ketiga tunjangan yang diberikan karyawan sesuai dengan keinginan karyawan, dan yang memilih SS = 5 orang, yang memilih S = 9 orang, yang memilih KS = 10 orang, yang memilih TS = 7 orang dan yang memilih STS = 1, jadi jumlah keseluruhan yaitu 32 orang.

4) Pernyataan keempat karyawan diberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan agar lebih mengembangkan pengetahuan yang dimilikinya, dan yang memilih SS = 5 orang, yang memilih S = 12 orang, yang memilih KS = 7 orang, yang memilih TS = 7 orang dan yang memilih STS = 1, jadi jumlah keseluruhan yaitu 32 orang.

3. Uji validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen koesioner valid atau tidak. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan

a) Uji Validitas variable Motivasi (X1)

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Item	Person correlation	R Kritis	Keterangan
Motivasi (X1)	1	0,616	0,30	Valid
	2	0,671	0,30	Valid
	3	0,449	0,30	Valid
	4	0,605	0,30	Valid

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel diketahui seluruh item pernyataan variabel komunikasi internal menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,30) dengan nilai terendah 0,449 dan nilai tertinggi 0,671. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kompensasi.

b) Uji Validitas variable Kompensasi (X2)

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Kompensasi

Variabel	Item	Person correlation	R Kritis	Keterangan
Kompensasi (X2)	1	0,616	0,30	Valid
	2	0,671	0,30	Valid
	3	0,449	0,30	Valid
	4	0,605	0,30	Valid

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel diketahui seluruh item pernyataan variabel komunikasi internal menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,30) dengan nilai terendah 0,449 dan nilai tertinggi 0,671. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel kompensasi.

c) Uji validitas variable Kinerja karyawan

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan

Variabel	Item	Person correlation	R Kritis	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	1	0,619	0,30	Valid
	2	0,890	0,30	Valid
	3	0,745	0,30	Valid
	4	0,606	0,30	Valid

Sumber data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel diketahui seluruh item pernyataan variabel komunikasi internal menunjukkan nilai korelasi item total lebih besar dari R kritis (0,30) dengan nilai terendah 0,606 dan nilai tertinggi 0,890. Dengan demikian keseluruhan item pernyataan variabel diatas dinyatakan valid dan memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel Kinerja karyawan.

b. Reabilitas

Hasil output SPSS analisis uji Reabilitas/validasi untuk pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada karyawan CV. Dundung Print Makassar dapat dilihat pada tabel berikut:

a) Uji realibilitas variabel motivasi

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
,871	6

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 23

Dapat dilihat pada nilai cronbach's alpha dari item pertanyaan X1 dan X4 maka nilai cronbach's alpha adalah 0,871 Nilai ini lebih

besar dari $>0,70$ artinya indikato-indikator dalam penelitian itu telah reliabel.

b) Uji realibilitas variabel Kompensasi

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Item
,671	9

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 23

Dapat dilihat pada nilai cronbach's alpha dari item pertanyaan X2 dan X4 maka nilai cronbach's alpha adalah 0,671 Nilai ini lebih besar dari $>0,70$ artinya indikator-indikator dalam penelitan itu telah reliabel.

4. Analisis regresi linear berganda

Hasil output untuk pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Dundung Print Makassar dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini:

Tabel 4.13
Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standard Coefisients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,241	,218		1,104	,281
Motivasi	,162	,062	,156	2,603	,016
Kompensasi	,221	,230		1,304	,217

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 23

Bedasarkan Tabel 4.13 maka dapat dikemukakan bentuk model persamaan regresi linear berganda untuk pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada karyawan Cv. Dundung Print Makassar

$$Y = 0,241 X + 0,162X + 0,221 + 0,746X$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan sebagai berikut:

- a) Berdasarkan nilai konstanta 0,241 artinya tanpa adanya pengaruh motivasi dan Kompensasi, maka Kinerja karyawan pada Karyawan Cv. Dundung Print Makassar. 0,241 atau 24,1%.
- b) Nilai koefisien regresi berganda kompensasi karyawan Cv. Dundung Print Makassar adalah 0,162 artinya setiap peningkatan 1 satuan kompensasi karyawan Cv. Dundung Print Makassar maka kepuasan kerja pada karyawan Cv. Dundung Print Makassar meningkat 0,162 atau 16,2% dengan asumsi bahwa selain kompensasi ada faktor lain yang mempengaruhi.
- c) Nilai koefisien berganda pada motivasi karyawan adalah 0.746 artinya setiap peningkatan 1 satuan motivasi pada karyawan Cv. Dundung Print Makassar akan meningkat sebesar 0,746 atau sama dengan 74,6%, sisanya sebesar 24,4 % di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak di teliti.

5. Uji Hipotesis

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (Motivasi dan Kompensasi) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.14
Pengujian Hipotesis dengan Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	12,918	2	6,459	181,224	,000
Residual	,784	22	,036		
Total	13,702	24			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 23

Pengujian hipotesis dengan uji f seperti dalam tabel 4.14 ANOVA.

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen

(kompensasi dan motivasi) secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan). Dengan menggunakan

taraf signifikan (α) = 5% (0,05) dan df 1=2 di peroleh nilai ftabel 19,00.

Nilai fhitung dalam tabel sebesar 181,224 sehingga nilai f^{hitung} besar dari f_{tabel}

($181,224 \geq 19,00$) dan nilai sigfikannya lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$

($0,00 \leq 0,05$). Maka kesimpulan adalah menerima H1 dan menolak H0.

Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama sama variabel independen

berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian

hipotesis dalam penelitian kompensasi dan motivasi secara bersama

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada karyawan CV.

Dundung Print Makassar dengan kata lain hipotesis yang diajukan

diterima.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 ^a	,943	,983	,189

Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber data diolah menggunakan SPSS 23

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R^2 adalah pengaruh kompensasi dan motivasi sebesar 0.943 atau 94.3% terhadap Kinerja karyawan yang dari hasil olah data koefisien pada Cv. Dundung Print Makassar. Sedangkan sisanya sebesar 5.7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti atau diluar penelitian.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Cv. Dundung Print Makassar

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan Cv. Dundung Print Makassar

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Cv. Dundung Print Makassar ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel sebesar 0,162 dengan tingkat signifikan 0,16 ($0,16 < 0,05$) ini juga dapat dibuktikan *t*-hitung yang lebih besar dari pada *t* tabel ($2,603 > 1,711$). Motivasi sebagai sesuatu yang diterima sebagai pengganti jasa mereka pada perusahaan dan pemberian kompensasi merupakan

salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian adalah baik, dengan artian bahwa adanya gaji yang diterima karyawan, dirasa lebih sesuai dengan pekerjaan dan beban kerja karyawan, adanya kesesuaian gaji yang diterima karyawan dan diberikan tepat pada waktu setiap bulan, adanya perusahaan yang telah memberikan insentif kepada setiap karyawan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya, adanya perusahaan yang memberikan tunjangan kepada setiap karyawan sesuai dengan jabatan diperusahaan, adanya fasilitas dikantor yang disediakan oleh perusahaan yang dirasa lebih menunjang aktifitas kerja karyawan yang baik, telah menjadikan merasa nyaman

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Cv. Dundung Print Makassar

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Cv. Dundung Print Makassar ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel sebesar 0,746 dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) ini juga dapat dibuktikan dengan t_{hitung} yang lebih besar dari pada f_{tabel} ($14,671 > 1,711$). Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa pengaruh signifikan secara langsung antara motivasi terhadap Kinerja karyawan. Ini berarti bahwa semakin baik pemberian motivasi maka

semakin tinggi pula Kinerja karyawan pada Cv. Dundung Print Makassar. Demikian sebaliknya, apabila pemberian motivasi tidak dilakukan maka akan menimbulkan ketidak puasan karyawan. Hal ini relevan dengan pendapat (Hasibuan 2007), mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor: tingkat gaji, kepemimpinan, rekan kerja yang mendukung, kondisi kerja yang mendukung, fasilitas kantor (Rivai 2011:859). Menurut Lutan (2008) beberapa faktor utama yang berpengaruh terhadap Kinerja karyawan diantaranya pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, kondisi kerja yang kesemuannya itu ada di dalam pemberian motivasi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh bodur (2008), Matthews (2008), bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astutik (2010), bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan dan dengan arah positif terhadap Kinerja karyawan. Dan juga menurut para responden yang merupakan karyawan pada Cv. Dundung Print Makassar

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Cv. Dundung Print Makassar ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel sebesar 0,746 dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) ini juga dapat dibuktikan dengan t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} dari hasil ($14,671 > 1,711$).
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Cv. Dundung Print Makassar ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel sebesar 0,162 dengan tingkat signifikan 0,16 ($0,16 < 0,05$) ini juga dapat dibuktikan t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} dari hasil ($2,603 > 1,711$).
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Cv. Dundung Print Makassar adalah variabel motivasi ini terlihat dari hasil analisis data yang dilakukan dimana koefisien variabel sebesar 0,746 dengan tingkat signifikan ($0,000 < 0,05$) ini juga dapat dibuktikan dengan t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} dari hasil ($14,671 > 1,711$). Dapat di lihat pada pembahasan diatas

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka penulis dalam hal ini peneliti merekomendasikan berupa saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan output yang ingin dicapai pada suatu perusahaan dalam hal ini Cv. Dundung Print Makassar, maka perlu memperhatikan kebutuhan karyawan seperti pemberian tunjangan yang sesuai dengan hasil yang dicapai pada karyawan tersebut.
2. Cv. Dundung Print Makassar perlu meningkatkan pemberian tunjangan yang seimbang pada karyawan.
3. Untuk dapat menjaga kelangsungan peningkatan kinerja karyawan pada Cv. Dundung Print Makassar, maka disarankan kepada para karyawan agar senantiasa mampu memberikan motivasi dan pelatihan kerja secara terus-menerus kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan secara lebih profesional, lebih giat, tepat waktu dan dengan loyalitas yang tinggi.
4. Supaya para pegawai pada Cv. Dundung Print Makassar lebih bersemangat dan giat dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diemban kepadanya, dan senantiasa mengupayakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, hubungan yang harmonis antara sesama pegawai, baik secara vertikal maupun horizontal serta pemberian penghargaan dan insentif bagi para pegawai yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, Echa Siska. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Karyawan, K., Kasus, S., Ie, P. T., Kerja, P. M., Dan, D. K., Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT IE). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 02(January), 50–70.
- Mangkunagara, Anwar Prabu,” *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”,PT Remaja Rosdakarya, Bandung 2015
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen*, 2(3), 652–660.
- Nawawi, Handari, 2001, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, cetakan I, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Robith, A. (2022). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Xyz Tasikmalaya*. 1(11).
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja; Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*.
- Suryadharma, I. M. A., Riana, I. G., & Sintaasih, D. K. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(2), 335–358.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.