DFAME : Digital Financial Accounting Managemen Economics Journal
Vol. 2, No. 3, Agustus 2024, pp. 85 - 92
ISSN: 3025-1079, DOI: 10.61434/dfame.v2i3.202

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Glagah Arjuna Broom Purbalingga

Zulfikar Abdul Latief[1], Hima Barima[2], Dyah Supriatin[3]
[1] Program Studi Manajemen, Universitas Perwira Purbalingga, Purbalingga, Indonesia
[2] Program Studi Manajemen, Universitas Perwira Purbalingga, Purbalingga, Indonesia
[3] Program Studi Manajemen, Universitas Perwira Purbalingga, Purbalingga, Indonesia

zulfikarbanisyirad@gmail.com[1],himabarima@gmail.com[2], dyah.raisha@gmail.com[3]

A R T I C L E I N F O

History of the article:
Received Juli 15, 2024
Revised Juli 20, 2024
Accepted Juli 30, 2024

Keywords:
Compensation
Motivation
Employee Performance

ABSTRACT

The problems at CV Glagah Arjuna Broom Purbalingga are minimal compensation and lack of work enthusiasm which indicates a lack of motivation so that employee performance is not optimal, so the aim of this research is to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance at CV Glagah Arjuna Broom Purbalingga. This type of research uses quantitative methods. The testing in this research uses technique non-probability sampling using a saturated sample where all employees were used as research samples, namely 33 employees. Tests carried out with software SPSS 26. The conclusion in this research is that partial compensation has no effect on employee performance, partial work motivation has a positive and significant effect on employee performance, but compensation and work motivation simultaneously have an effect on employee performance. The coefficient of determination value is 73%, meaning that employee performance variables can be explained by independent variables and the remaining 27% is influenced by other variables that are not included in this research. So it would be better for management to review compensation and make more efforts to improve employee performance so that performance can be optimal.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Kata Kunci :
Kompensasi,
Motivasi,
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Permasalahan yang ada di CV Glagah Arjuna Broom Purbalingga adalah kompensasi yang minim dan kurangnya antusias kerja yang menandakan kurangnya motivasi sehingga kinerja karyawan belum optimal, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Glagah Arjuna Broom Purbalingga. Jenis penelitian ini mengunakan metode kuantitatif. Pengujian dalam penelitian ini mengukan teknik *non-probability* sampling dengan mengunakan sampel jenuh dimana seluruh kayawan digunakan sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 33 orang karyawan. Pengujian yang dilakukan dengan *softwere* SPSS 26. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisian determinasi pada adalah 73%, dengan artian variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independent dan sisanya 27% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Maka sebaiknya pihak manajemen meninjau ulang pemberian kompensasi dan berusaha lebih untuk meningkatkan kinerja karyawan agar kinerja bisa optimal.

Corresponding Author:
Name : Zulfikar Abdul Latief
Affiliation: Universitas Perwira Purbalingga
City : Purbalingga
Email : zulfikarbanisyirad@gmail.com

1. PENDAHULUAN

UMKM di Indonesia memiliki kedudukan sebagai pemain utama dalam kegiatan ekonomi di berbagai sektor. Menurut Undang-Undang No. 20 tahun 2008, UMKM didefinisikan sebagai usaha produktif milik perorangan atau badan usaha yang memenuhi kriteria usaha mikro, diharapkan UMKM menjadi pelaku utama yang produktif dan berdaya saing dalam perekonomian nasional. Menjalankan UMKM memerlukan sumber daya

manusia mempunyai yang peranan penting sebagai faktor penggerak dalam kelancaran usaha yang dijalani. Rialmi et al. (2020), produk (barang maupun jasa) yang dihasilkan oleh sumber daya manusia akan menjadi luaran yang menentukan keberhasilan maupun eksistensi dari suatu organisasi atau institusi. Sumber daya manusia merujuk kepada tenaga kerja perorangan atau individu-individu yang bekerja pada perusahaan atau organiasi. Diantara sumber daya yang lain sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal pikiran, keinginan, perasaan, keahlian, wawasan, dorongan, kekuatan, serta karya sehingga memiliki peranan yang sangat penting bagi optimalisasi kinerja perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu hal sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Budiyanto & Muchklas, (2020), kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan menjadi kerangka sentral untuk menjadi pemicu pencapaian tujuan organisasi.

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, dimana penghargaan tersebut berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung (Mahmudah Enny Widyaningrum, 2019). Motivasi akan berpengaruh pada kinerja karyawan hal ini dapat diukur dari giat tidaknya seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Biasanya motivasi yang timbul pada karyawan disebabkan oleh keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang lebih baik dari sebuah perusahaan. Menurut Wibowo (2016), mengemukakan, Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Motivasi yang dimiliki seorang karyawan akan berpengaruh kepada kinerja dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan kepada karyawan, hal ini akan berbaring lurus antara motivasi yang dimiliki karyawan dengan kinerja karyawan pada perusahaan (Prasada & Kristianti, 2021).

Fenomena permasalah yang terjadi pada pemberian kompensasi yaitu berupa upah kerja yang minim serta penghargaan dan fasilitas yang kurang memadai di lingkungan perusahaan menjadi permasalahan yang berdampak kinerja karyawan kurang efektif dalam melakukan pekerjaanya dan minimnya penghargaan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Sementara itu tedapat juga fenomena pada motivai di mana karyawan kurang memiliki antusias untuk meningkatkan prestasi dalam pekerjaanya, selain itu karyawan juga kurang memiliki ambisi atau rasa ingin mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi.

Berdasarkan pada fenomena yang ada, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variable kompensasi dan variable motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta variabel kompensasi dan variabel motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

2. LITERATURE REVIEW

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Prasetyo (2016), kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, antara lain kuantitas dan kualitas *output,* jangka waktu *output,* kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Menurut Mangkunegaran yang dikutip oleh Prasada & Kristianti (2021), indikator kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

2.2 Kompensasi

Rivai dijelaskan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan (Prasetyo, 2016). Menurut Hasibuan (2019), menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini dapat di artikan bahwa kompensasi merupakan pemberian dari perusahaan kepada karyawan berupa finansial maupun non finansial. Mayang & Elpanso (2022), menetapkan indikator kompensasi yaitu gaji dan upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

2.3 Motivasi

David C. Mc Clelland (Ridho et al., 2020) mengajukan teori kebutuhan pembelajaran motivasi (learner need theory of motivation). Mc Clelland yakin bahwa banyak kebutuhan terkait dengan budaya dalam masyarakat. Terdapat tiga kebutuhan yaitu: kebutuhan pencapaian, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Untuk mengukur kebutuhan tersebut digunakan uji "Thematic Apperception Test" (TAT).

Menurut Robin (2016) yang dikutip (Mayang & Elpanso, 2022) indikator motivasi yaitu kebutuhan berprestsai, kebutahan berafiliasi, dan dan kebutuhan dalam kekuasaan.

2.1 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Glagah Arjuna Broom Purbalingga?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Glagah Arjuna Broom Purbalingga?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Glagah Arjuna Broom Purbalingga?

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan menggunakan penelitian kuantitatif, Penggunaan penelitian kuantitatif ini didasarkan kepada karakteristik dari penelitian kuantitatif sendiri yang memiliki karakter pada pengujian teori menggunakan variabel penelitian dengan angka dan penggunaan analisis dengan prosedur statistik.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini di lakukan di CV Glagah Arjuna Broom Purbalingga. Perusahaan ini berlokasi di Dusun Sigupit Rt 03, Rw 05, Desa Purbasari, Kecamatan Karangjambu, Kabupaten Purbalingga, Provinsi Jawa Tengah

3.3 Waktu Penelitian

Penelitian di lakukan pada bulan maret tanggal 13 maret 2023- 19 maret 2023

3.4 Populasi dan Sampel

Menurut Ferdinand yang di kutip oleh (Wijayanti et al., 2021)., populasi adalah gabungan seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Glagah Arjuna Broom Purbalingga dengan jumlah 33 orang.

Menurut Ferdinand, sampel adalah subset dari populasi yang terdiri dari beberapa Anggota populasi. Subset ini diambil dalam banyak kasus tidak mungkin peneliti meneliti seluruh populasi (Wijayanti et al., 2021). Roscoe dalam Sugiyono (2021), menyatakan ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah 30-500. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non-probability sampling dimana sampel yang digunakan adalah sampling jenuh.

3.5 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua sumber jenis data, yaitu Data Primer data sekunder. Menurut Sugiyono (2021), Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam data primer ini peneliti menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data sebagai sumber data. Data Sekunder Menurut Sugiyono (2021), data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder dalam penelitian ini menggunakan buku, jurnal, artikel dan literasi terkait dengan penelitian ini.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini didapat dengan menggunakan kuesioner, dengan peneliti terjun langsung untuk mendapatkan data dari pihak yang bersangkutan secara langsung. kuesioner yang diberikan berupa pertanyaan yang harus dijawab oleh responden dengan digunakan skala likert, yang digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi orang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dengan tujuan untuk mengukur pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Glagah Arjuna Broom Purbalingga.

3.7 Analisis Deskdriptif

Jenis kelamin, 33 responden pada penelitian terdapat 27 atau 81,82% orang responden berjenis kelamin laki-laki dan 18,18% atau 6 orang berjenis kelamin

Perempuan. Hal ini bisa dilihat dari jenis pekerjaan yang dominan lebih membutuhkan tenaga fisik dan laki-laki dianggap lebih dominan untuk mengerjakan pekerjaan fisik. Sehingga Perusahaan banyak menerima tenaga kerja laki-laki sebagai karyawan.

Berdasarkan usia, dari 33 reponden penelitian terdapat 39,39% atau 13 orang responden berusia 20-25 tahun, 12,12% atau 4 orang berusia 26-30 tahun, dan 48,48% atau 16 orang berusia 30-40 tahun. Kebanyakan karyawan dengan 30-40 dikarnakan lapangan kerja yang minim dan pada CV Glagah Arjuna Broom tidak membatasi usia pada karyawanya.

Berdasarkan Status pendidikan, 33 responden penelitian terdapat 54,55% atau 18 orang responden dengan tingkat pendidikan SD-SMP 42,42% atau 14 orang responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat, dan. 3,03% atau 1 orang dengan pendidikan Sarjana (S1). Kebanyakan karyawan pada perusahaan dengan tingkat pendidikan yang rendah. Hal ini karena perusahaan tidak menerapkan persyaratan sekolah sebagai persyaratan untuk melamar pekerjaan pada perusahaan.

Responden berdasarkan masa kerja, 33 responden dengan masa kerja <3 tahun sebanyak 9,09% atau 3 orang responden, diikuti karyawan dengan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 84,85% atau 28 orang responden, karyawan dengan masa kerja 5-10 tahun sebanyak 6,06% atau 2 orang responden. Kebanyakan karyawan yang ada pada perusahaan dengan masa kerja 3-5 tahun. Hal tersebut terjadi sebab keinginan untuk memperbaiki ekonomi rumah tangga dan mencari pekerjaan yang lebih baik lagi, selain itu karyawan pada perusahaan karyawan yang telah mahir dalam produksi kerajinan sapu glagah berwirausaha sendiri.

3.8 Deskripsi variabel penelitian

Tabel 1. Hasil Analisis Dreskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
(X1)	33	17.00	34.00	28.6970	3.86882
(X2)	33	21.00	38.00	30.6667	4.01300
(Y)	33	24.00	40.00	30.9697	3.85264

Sumber : data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat digambarkan distribusi data yang diperoleh adalah:

1. Pada hasil perhitungan statistik deskriptif menunjukan bahwa N atau jumlah data pada setiap variabel yang valid adalah 33. Dari 33 sampel data variabel kompensasi (X1) memiliki nilai minimum sebesar 17% dan nilai maksimum sebesar 34%, sedangkan nilai rata-rata sebesar 28,6970%. Standar deviasi data Kompensasi sebesar 3,86882% lebih kecil dari rata-rata variabel Kompensasi sehingga data yang terjadi rendah penyimpangan dan tidak menyebabkan bias.
2. Variabel Motivasi (X2), dari data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum dari variabel motivasi yaitu 21% sedangkan nilai maksimum sebesar 38% dan rata-rata variabel Motivasi sebesar 30,6667%. Standar deviasi data Motivasi sebesar 4.01300% lebih kecil dari rata-rata variabel Motivasi sehingga data yang terjadi rendah penyimpangan dan tidak menyebabkan bias.
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y), dari data diatas dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum sebesar 24% sedangkan nilai maksimum variabel kinerja karyawan sebesar 40% dan rata-rata nilai kinerja karyawan sebesar 30,9697%. Standar deviasi data Kinerja karyawan sebesar 3.85264% lebih kecil dari rata-rata variabel Kinerja karyawan sehingga data yang terjadi rendah penyimpangan dan tidak menyebabkan bias.

3.9 Uji Isntrumen

a. Uji validitas

Tabel 2. Uji Validitas Variabel

Variabel	Item Pertanyaan	r tabel	r hitung	Keterangan
X1	K 1	0,3440	0,969	Valid
	K 2	0,3440	0,666	Valid
	K 3	0,3440	0,914	Valid
	K 4	0,3440	0,798	Valid
	K 5	0,3440	0,925	Valid
	K 6	0,3440	0,969	Valid
	K 7	0,3440	0,889	Valid
	K 8	0,3440	0,933	Valid
X2	M 1	0,3440	0,859	Valid
	M 2	0,3440	0,901	Valid
	M 3	0,3440	0,884	Valid
	M 4	0,3440	0,347	Valid
	M 5	0,3440	0,901	Valid
	M 6	0,3440	0,925	Valid
	M7	0,3440	0,862	Valid

	M8	0,3440	0,841	Valid
Y	K 1	0,3440	0,969	Valid
	K 2	0,3440	0,666	Valid
	K 3	0,3440	0,914	Valid
	K 4	0,3440	0,798	Valid
	K 5	0,3440	0,925	Valid
	K 6	0,3440	0,969	Valid
	K 7	0,3440	0,889	Valid
	K 8	0,3440	0,933	Valid

Sumber: Data primer diolah 2024

Dari data hasil di atas bahwa semua pertanyaan dalam semua variabel (X1 X2 dan Y) valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka item pertanyaan ini sah atau layak untuk Kuesioner dan mampu mengungkap sesuatu yang diukur dalam penelitian..

b. Uji Reabilitas

Tabel 3. Uji Reabilitas per Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,921	Reliabel
Motivasi	0,694	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,754	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2024

Dari data di pengujian rebilitas per variabel menunjukan nilai *cronbach's alpha* atas variabel kompensasi sebesar 0,921, motivasi sebesar 0,694, kinerja sebesar 0,754. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam variabel yang digunakan Kuesioner reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60.

Tabel 4. Uji Reabilitas Keseluruhan Variabel

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.856	3

Sumber: Data primer diolah 2024

Hasil uji reliabilitas pada seluruh variabel (Kompensasi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan) memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,856 dimana lebih besar dari nilai alpha 0,60. Maka dapat disimpulkan pada uji reliabilitas secara keseluruhan dinyatakan reliabel.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
.200c,d	Normal

Sumber : Data primer diolah 2023

Penelitian memiliki nilai signifikansi 0.200 lebih besar dari 0,05. Artinya, data dalam penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastissitas

Tabel 6. Hasil Uji Glejser

Variabel	Signifikansi
Kompensasi (X1)	0,734
Motivasi (X2)	0,692

Sumber : Data primer diolah 2023

Pada tabel pengujian di atas, ini dapat dilihat bahwa uji nilai sig. Pada variabel independen > 0,05 yaitu 0,734 dan 0,692, maka pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	.845	.634	1.578
Motivasi (X2)	.000	.634	1.578

Sumber : Data primer diolah 2024

Pada hasil penelitian di atas perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) menunjukan kompensasi sebesar 1,578, VIF motivasi sebesar 1,578. Ini menunjukkan tidak ada dari variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. Hasil perhitungan juga menunjukan nilai tolerance masing-masing variabel yaitu kompensasi 0,634 motivasi 0,634 Ini berarti menunjukan tidak ada dari variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10. Maka menurut nilai tolerance tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

2. Analisis Regresi Berganda

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Konstanta (a)	5,565
Kompensasi (X1)	0,023
Motivasi (X2)	0,807

Sumber : Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5{,}565 + 0{,}023X1 + 0{,}807X2$$

Nilai konstanta (a) adalah menunjukkan besarnya nilai perilaku-perilaku kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi maka nilai variabel kinerja sebesar 5,565.

Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,023 atau 2,7% maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kompensasi

dengan kinerja karyawan, jika semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat positif. Hal ini menunjukkan setiap perubahan variabel kompensasi sebesar 1% akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 2,7%

Koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,416 atau 41,6% maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan, jika semakin baik motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat positif. Hal ini menunjukkan setiap perubahan variabel motivasi sebesar 1% akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 41,6%.

a. Uji T

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.565	3.093		1.799	.082
	Kompensasi (X1)	.023	.119	.023	.197	.845
	Motivasi (X2)	.807	.114	.840	7.053	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber : Data Output SPSS 26

Hasil uji t untuk variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y) menunjukkan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} (0,197 < 2,042) dan nilai signifikan sebesar 0,845 pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil dari penelitian ini nilai signifikansi sebesar 0,845 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H1) yang berbunyi "Kompensasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan", Ditolak. Hal ini berarti kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai CV Glagah Arjuna Broom Purbalingga.

Hasil uji t untuk variabel motivasi (X2) terhadap kinerja (Y) t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (7,053 > 2,024) dan nilai signifikansi 0,000 pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil dari penelitian ini nilai signifikansi sebesar 0,000 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H2) yang berbunyi "motivasi. Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan", diterima. Hal ini berarti Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja CV Glagah Arjuna Broom Purbalingga.

b. Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	346.829	2	173.415	40.599	.000[b]
	Residual	128.141	30	4.271		
	Total	474.970	32			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)						

Sumber : Data Output SPSS 26

Dari pengolahan data uji f didapatkan hasil F_{tabel} sebesar 3,32 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini mengartikan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu 40.599> 3,32. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak yang berarti variabel independen yaitu kompensasi, motivasi, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

c. Koefisien determinasi

Tabel 11. Hasil Uji R-Square

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855[a]	.730	.712	2.06673
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Kompensasi (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber : Data Output SPSS 26

Berdasarkan pengujian data dapat koefisien determinasi yang telah disesuaikan *(Adjusted R-Square)* adalah sebesar 0,730 atau 73,0%. Semakin besar angka *Adjusted R-Square* maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 73,0% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, motivasi, Selisihnya (100-73) 27% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

4. KESIMPULAN

1. Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditujukan dengan nilai sig 0,084 > 0,05 dan nilai t_{hitung} 0,197< t_{tabel} 2,042 maka H1 ditolak. Hal ini menunjukan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dimungkinkan karena pemberian kompensasi terhadap karyawan sesuai dengan produk yang dihasilkan karyawan tersebut. Seberapa

besaran kompensasi yang diterima karyawan tergantung dari kemampuan karyawan sendiri terhadap produk yang dihasilkan dan bagi karyawan yang terpenting adalah mendapatkan pekerjaan.

2. Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditujukan dengan nilai sig 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 7,053> t_{tabel} 2,042 maka H2 diterima, sehingga kesimpulannya adalah variabel motivasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di CV Glagah Arjuna Broom Purbalingga. Hal ini menunjukan bahwa motivasi yang diberikan kepada karyawan mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi yang dirasakan karyawan dalam melakukan pekerjaan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Hasil dari uji F pada variabel kompensasi dan motivasi menghasilkan f_{hitung} 40,599 sedangkan f_{tabel} dengan signifikan 0,05 sebesar 3,259. Sehingga $f_{hitungt}$ lebih besar dari f_{tabel} artinya kompensasi dan motivasi secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Hasil penelitian ini menunjukan tidak adanya pengaruh kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan. Perlu diperhatikan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perlu diperhatikan pemberian kompensasi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada.
2. Dalam penelitian ini menunjukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi yang ada pada karyawan terhadap kinerja karyawan. Motivasi setiap individu memiliki beberapa perbedaan yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pada diri individu sendiri, faktor motivasi ini akan menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja, akan tetapi motivasi juga dapat berubah-ubah dengan kondisi tertentu. Hal ini adalah tugas atasan untuk menjaga motivasi yang dimiliki tetap positif sehingga kinerja karyawan tetap terjaga.
3. Penelitian ini menunjukan adanya pengaruh kompensasi dan motivasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan dengan kompensasi yang tepat dan motivasi yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan jumlah sampel yang lebih besar, sehingga hasil yang diperoleh lebih dapat digeneralisasikan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain dan menambahkan variabel antara yang juga mungkin berperan dalam memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu manajemen manusia sumber daya.

5. REFERENSI

Budiyanto, E., & Muchklas, M. (2020). *KINERJA KARYAWAN Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja* (A. Mukhlis, Ed.; 1st ed.). CV. AA. RIZKI.

Hasibuan, H. M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revis*. Bumi Aksara.

Hasibuan, R. R. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Promosi, dan Tenaga Penjual terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik Import Oriflame di Spo 1507. *Jurnal Ekonomi*, *11*(2), 1-12.

Hasibuan, R. R., & Pratiwi, A. R. (2021). Anteseden Repurchase Intention Aplikasi Shopee Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Mediasi Di Kabupaten Banyumas. *Tirtayasa Ekonomika*, *16*(2), 253-265.

Hasibuan, R. R., Sabil, S., Pamikatsih, M., & Latif, E. A. (2024). The Impact of Human Resource Management on Financial Performance: A Case Study in the Manufacturing Industry. *International Journal of Technology and Education Research*, *2*(03), 64-76.

Hasibuan, R. R., & Sudarto, S. (2024). The Role of Digital Capability and Social Media Engagement in Mediating Entrepreneurial Marketing on MSME Marketing Performance in Banyumas Regency. *International Journal of Business and Quality Research*, *2*(04), 39-56.

Hasibuan, R. R., Novandari, W., & Setyanto, R. P. (2024). The Role Of Digital Literacy On The Social Media Performance Of Batik MSMEs With Digital Capability As An Intervening Variable. *International Journal of Business and Quality Research*, *2*(03), 39-54.

Hasibuan, R. R., & Najmudin, N. (2024). Content Marketing, Customer Engagement On Marketing Performance Mediated By Digital

Marketing In Batik Msmes In Banyumas Regency. *International Journal of Economics, Business and Innovation Research*, *3*(03), 287-304.

Mahmudah Enny Widyaningrum. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (1st ed.). UBHARA Manajemen Press. http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf

Mayang, A. N., & Elpanso, E. (2022). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Sekawan Sejati Palembang. *SEIKO : Journal of Management & Business*, *4*(3), 300–307. https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2594

Prasada, D., & Kristianti, L. S. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Mega Kencana*. http://Jiip.stkipyapisdompu.ac.id

Prasetyo, I. A. (2016). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PRIMA BUMI PAKUWON JAYA BOJONEGORO. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *4*, 295–301.

Rialmi, Z., Asmalah, L., & Fatimah, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pekerja PT Jaya Inter Supra. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, *3*(1), 83–94. https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.82

Ridho, M., Islam, U., Sunan, N., & Yogyakarta, K. (2020). TEORI MOTIVASI McCLELLAND DAN IMPLIKASINYA DALAM PEMBELAJARAN PAI. In *PALAPA : Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan* (Vol. 8, Issue 1). https://ejournal.stitpn.ac.id/index.php/palapa

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* (1st ed.). ALFABETA.

Wijayanti, R., Paramita, D., Rizal, M. M. N., Riza, C., & Sulistyan, B. (2021). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF* (3rd ed.). Widya Gama Press STIE Widia Gama Lumajang.