

ABSTRAK

Apabila kompensasi yang diterapkan sudah tepat maka secara langsung motivasi kerja karyawan akan tinggi, karena motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerjasama dalam suatu organisasi, motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan

Penelitian berjudul hubungan kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pada CV Minuz Bandung. Metodologi yang penulis gunakan adalah metode deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan penelitian lapangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tanggapan karyawan terhadap kompensasi yang dilaksanakan di CV Minuz dapat dikatakan baik karena memiliki nilai 3,94 yang berada pada interval 3,40 – 4,19. Akan tetapi masih terdapat beberapa elemen yang perlu diperhatikan karena memiliki nilai di bawah rata-rata seperti tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan cukup memuaskan

Motivasi kerja para karyawan pada CV Minuz dapat dikatakan tinggi, hal ini karena memiliki nilai rata-rata 4,04 yang berada pada interval 3,40 – 4,19. Akan tetapi masih terdapat beberapa elemen yang perlu diperhatikan karena memiliki nilai di bawah rata-rata seperti selalu diberi kesempatan untuk mengikuti event-event yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Hubungan kompensasi dengan motivasi kerja karyawan pada CV Minuz memiliki hubungan yang kuat antara, yaitu sebesar 0,780 yang termasuk kategori 0,60 – 0,799. Sedangkan pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 30,84% dan sisanya 69,16% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Hasil uji hipotesis bahwa $t_{hitung} 7,05 > t_{tabel} 1,693$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang antara kompensasi dengan motivasi kerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu "Bila kompensasi diberikan dengan tepat, maka motivasi karyawan akan tinggi", dapat diterima.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja

ABSTRACT

If the compensation is right then applied directly to higher employee motivation, as motivation to work is very important in every business collaboration within an organization, high employee motivation will result in high productivity and will facilitate the achievement of corporate objectives set.

The study entitled compensation relationship with employee motivation at CV Minuz Bandung. The methodology I use is descriptive method with data collection through library research and field research.

The results showed that the response to the compensation of employees who performed in CV Minuz can be good because it has a value of 3.94 which is in the interval from 3.40 to 4.19. But still there are some elements that need to be considered as having a value below average as holiday allowance given by the company was satisfactory

Motivation of employees at high CV Minuz can be said, this is because it has an average value of 4.04 which is in the interval from 3.40 to 4.19. But still there are some elements that need to be considered as having a value below average as is always given the opportunity to attend events organized by the company.

Compensation relationship with employee motivation at CV Minuz have a strong relationship between, that is equal to 0.780 which includes categories from 0.60 to 0.799. While the effect of compensation on employee motivation by 30.84% and the remaining 69.16% is influenced by other factors not examined by the authors. Test results hypothesis that $7,05 > t$ table 1.693 which means H_0 rejected and accepted. This means that there is influence between compensation and employee motivation. Thus the hypothesis that "If compensation is given to the right, then the motivation will be high", is acceptable.

Keywords: Compensation, Work Motivation