



Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Paul Bakery Pondok Indah Mall 3

Sekar ayu Niken Indra patria

Bina Sarana Informatika

sekarayuniken2020@gmail.com

Jl. Margonda No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 1642

korespondensi penulis: sekarayuniken2020@gmail.com

Abstract. *Motivation and compensation are very important, because compensation is the main encouragement or motivation for an employee to work. This means that employees use knowledge, skills, energy and time not merely to dedicate or devote themselves to the company, but for another purpose, namely expecting rewards or remuneration for the results they have provided. Therefore, determining compensation related to work performance or productivity is very important. So that apart from realizing employee efficiency and effectiveness, it can also be demonstrated for the continuity of organizational activities and company plans (programs) in the future. In this case, the various types of human needs discussed will be transformed by employees into certain "wants" within the company. It is known that the definition of human needs is a very complicated matter, as well as the desires of employees towards the company, including, based on wages (salary) which is one means of satisfying physiological and egoistic needs, then job security (security of job) due to threats from technological change. This desire can really give priority to employees in feeling safe and secure in doing their work.*

Keywords: *Motivation, compensation, productivity*

Abstrak. Motivasi dan kompensasi merupakan hal yang sangat penting, karena kompensasi merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan. Oleh karena itu, dalam menetapkan kompensasi yang berkaitan dengan prestasi kerja atau produktivitas sangatlah penting. Sehingga selain akan terwujudnya efisiensi dan efektivitas karyawan bisa juga ditunjukkan untuk kelangsungan aktivitas organisasi dan rencana-rencana (program) perusahaan pada waktu yang akan datang. Pada hal tersebut berbagai jenis kebutuhan manusia yang dibicarakan akan diubah oleh karyawan menjadi "keinginan-keinginan" tertentu dalam perusahaan. Telah diketahui definisi kebutuhan manusia merupakan suatu hal yang sangat rumit, begitu juga dengan keinginan karyawan terhadap perusahaan diantaranya yaitu, berdasarkan upah (salary) merupakan salah satu alat pemenuh kebutuhan fisiologis dan egoistic, lalu keterjaminan pekerjaan (security of job) karena ancaman dari perubahan teknologis keinginan ini sangat dapat memberi prioritas untuk karyawan dalam merasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

Kata kunci: Motivasi, kompensasi, produktivitas

LATAR BELAKANG

Indonesia merupakan negara yang berkembang dalam sector pariwisata dan kuliner, oleh karena itu banyak perusahaan yang mulai membangun usaha padang bidang kuliner yaitu restoran. Begitu pesatnya jumlah usaha bidang kuliner tersebut tercipta di Indonesia, namun banyak juga perusahaan yang selalu berinovasi dalam menciptakan produk-produk unggulannya untuk diperkenalkan kepada masyarakat, mulai dari kuliner

tradisional sampai internasional. Salah satu restoran internasional yang terbilang baru yaitu Paul bakery restaurant, yaitu restoran yang bergerak di bidang bakery serta masakan khas Perancis tersebut merupakan restoran yang sangat ramai terdapat di daerah Jakarta Selatan

Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka salah satu yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan daya dorong dengan menyalurkan dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan prosedur organisasi. Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau gairah dalam bekerja. Ada dua faktor motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari factor luar karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya, dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan perusahaan. Dimana karyawan tersebut bekerja dengan rasa puas dalam mengerjakan tugas yang hanya bisa dirasakan oleh karyawan itu sendiri. Motivasi mewakili proses psikologikal, yang menyebabkan diarahkan serta timbulnya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan perusahaan.

Seperti hal nya karyawan mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan agar dipenuhi oleh organisasi atau perusahaan. Namun perusahaan tersebut juga mengharapkan karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Tanggung jawab manajerial untuk memperoleh perilaku ini disebut “pengarahan” atau “motivasi” yaitu merupakan suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dengan kepentingan perusahaan sehingga keinginan karyawan dapat dipenuhi bersama dengan tercapainya sasaran-sasaran suatu perusahaan.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi

Manulang dalam (Harahap & Khair, 2019) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu

Menurut Hasibuan dalam (Jamaludin & Azizi, 2021) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama,

bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang di inginkan.

Sutrisno dalam (Meidita, 2019) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Motivasi juga merupakan kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan..

Kompensasi

Menurut Lamingrum dalam (Nurhayati & Tresani, 2021) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah dilakukan.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Maulidiyah & Roifah, Tri Nadhirotur Armanto, 2021) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Kasmir dalam (E. Siregar & Linda, 2022) kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Pemberian kompensasi ini bisa berbentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari, bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung yang disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Prof. Dr. Suryana dalam (Prayogi et al., 2022) mengungkapkan bahwa “ metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mencari unsur-unsur, ciri-ciri, sifat-sifat dari suatu fenomena. Metode ini dimulai dengan dari mengumpulkan data, menganalisis data dan menginterpretasikannya”. Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono dalam (Ramadhani & Pasaribu, 2023) adalah “metode penelitian yang meliputi data konkret dalam bentuk numerik (angka-angka) yang diukur melalui statistik sebagai perangkat atau instrumen penelitian atas uji perhitungan untuk menghasilkan suatu kesimpulan atas gejala yang diteliti”. Penelitian ini membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Paul Bakery Restaurant yaitu motivasi dan kompensasi.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Pratiwi et al., 2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pendapat diatas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Paul Bakery Restaurant yang berjumlah 76 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono dalam (Herdiyani et al., 2022) “Sampel adalah bagian dari karakteristik dan jumlah yang ada dalam populasi populasi tersebut.” Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada. Untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh atau yang disebut dengan sensus. Sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil menurut Sugiyono dalam (Purwanto et al., 2022).

Menurut Arikunto dalam (Nugraha & Repelita, 2022) mengatakan bahwa “apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-25% atau lebih.” Pendapat tersebut sesuai menurut Roscoe dalam (Fransisca & Purnomo, 2019)“ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.” Dari keseluruhan populasi semuanya berjumlah 76 orang, maka sesuai pendapat diatas jumlah sampel dalam penelitian ini dapat diambil 100% dari keseluruhan jumlah populasi. Sehingga didapat jumlah sampel untuk penelitian ini berjumlah 76 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan menggunakan program SPSS versi 26, diperoleh nilai konstanta, koefisien, dan t hitung seperti tabel berikut :

Tabel IV.20 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda
Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.861	3.333		-.258	.797		
	MOTIVASI	.282	.091	.263	3.115	.003	.589	1.698
	KOMPENSASI	.738	.097	.640	7.590	.000	.589	1.698

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda yang terdapat pada tabel 4.20 diatas, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = -0,861 + 0.282 (X_1) + 0.738 (X_2)$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X_1 : Motivasi

X_2 : Kompensasi

Persamaan regresi diatas mempunyai arti :

- 1) Nilai konstanta sebesar -0,861 artinya kinerja Karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh Motivasi dan Kompensasi sudah mempunyai pengaruh sebesar -0,861.
- 2) Pengaruh antar Variabel :
 - a) Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Artinya semakin baik Motivasi, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,282.
 - b) Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi Kompensasi maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,738.

1. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi berguna untuk mengetahui seberapa kuat tingkat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen dan arah korelasi yang terjadi maka dilakukan analisis koefisien korelasi. Dari hasil perhitungan SPSS versi 6 diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebagai berikut :

Tabel IV. 21 Korelasi Parsial Nilai r Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Variabel Y

Correlations				
		MOTIVASI	KOMPENSASI	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.641**	.673**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	76	76	76
KOMPENSAS I	Pearson Correlation	.641**	1	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	76	76	76
KINERJA	Pearson Correlation	.673**	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	

	N	76	76	76
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

1) Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.21 diatas, diperoleh koefisien korelasi Motivasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,673 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel IV.22 Interpretasi Koefisien Korelasi Motivasi

	Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
2) Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
	0,20 – 0,399	Rendah
	0,40 – 0,599	Cukup Kuat
	0,60 – 0,799	Kuat
	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 4.21 diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,809 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80 – 1,00 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel IV. 23 Interpretasi Koefisien Korelasi Kompensasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Uji Hipotesis

1. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis uji koefisien determinasi bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model yang mampu

menjelaskan variasi variabel dependen, $R^2 =$ maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.24 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 ^a	.694	.686	2.945	1.902
a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI					
b. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan data tabel 4.24 diatas, diperoleh nilai R-Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,694 hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar **69,4% sedangkan sisanya 13,9% dipengaruhi oleh faktor lain**. Faktor lain yang tidak diteliti seperti Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja.

2. Uji t (Uji Parsiial)

Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) masing-masing terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistik uji t (uji parsial). Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut :

Bila hasil yang diperoleh positif :

- a) Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

Adapun ketentuan t_{tabel} diperoleh dengan cara membandingkan jumlah sampel dengan taraf signifikan dengan rumus $t_{tabel} = (\text{tingkat kepercayaan dibagi menjadi } 2 : \text{jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas dikurang } 1)$ atau jika ditulis dalam bentuk rumus data yang diperoleh peneliti, maka :

$$t_{tabel} = (0,05/2:76-2-1)$$

$$t_{tabel} = (0,025:73)$$

Kemudian bila pada distribusi nilai t_{tabel} $df = 73$ pada kolom 0,025 maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 1,99300. Dari hasil penelitian bahwa koefisien regresi, nilai t dan signifikan secara parsial adalah sebagai berikut :

Tabel IV.25 Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.861	3.333		-.258	.797		
	MOTIVASI	.282	.091	.263	3.115	.003	.589	1.698
	KOMPENSASI	.738	.097	.640	7.590	.000	.589	1.698

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

a) Uji Hipotesis Parsial untuk Variabel Motivasi

Hipotesis yang akan di uji pada bagian ini adalah :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Paul Bakery Restaurant

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Paul Bakery Restaurant.

Dari tabel 4.25 diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,115 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 73$ sebesar 1,99300. Karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan nilai taraf signifikan (α) sebesar $0,03 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Paul Bakery Restaurant”.

b) Uji Hipotesis Parsial untuk Variabel Kompensasi

Hipotesis yang akan di uji pada bagian ini adalah :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Paul Bakery Restaurant..

H_2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Paul Bakery Restaurant.

Dari tabel 4.25 diatas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,590 sedangkan nilai untuk $n = 73$ sebesar 1,99300. Karena nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan nilai taraf signifikan (α) sebesar

0,00 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Paul Bakery Restaurant”.

3. Uji F (Uji Simultan)

Pengujian F statistic adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independennya (Motivasi dan Kompensasi) terhadap variabel dependennya (Kinerja Karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu.

Hipotesis yang akan di uji pada bagian ini adalah :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Paul Bakery Restaurant.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Paul Bakery Restaurant.

Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $P\ Value\ (sig) < \alpha$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (berpengaruh).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ atau $P\ Value\ (sig) > \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak berpengaruh)

Hasil pengujian simultan variabel independen (Motivasi dan Kompensasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 26 Hasil Uji Simultan (Uji F)
Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1438.623	2	719.312	82.913	.000 ^b
	Residual	633.311	73	8.675		
	Total	2071.934	75			
a. Dependent Variable: KINERJA						

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel 4.26 diatas, dapat dilihat nilai F hitung adalah sebesar 82,913 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Pengujian akan menolak H_0 jika $p\text{-value} < \alpha$. Jika dibandingkan dengan taraf signifikan $\alpha=5\%$ maka $p\text{-value}$ (0,000) bernilai lebih kecil dari α sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Serta hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai F hitung = 82,913 > nilai F tabel 3,12, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Paul Bakery Restaurant.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawann (Y), sebagai berikut :

1. Secara parsial bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawann dapat diketahui dalam nilai t_{hitung} dari variabel motivasi sebesar 3,115 dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasannya $df = n - k - 1$ ($76 - 2 - 1 = 73$) adalah sebesar 1,99300, jadi nilai t_{hitung} ($3,115 > 1,99300$) dan nilai signifikansinya $0,003 < 0,005$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawann. Jadi, jika karyawan sudah memiliki motivasi kerja dalam dirinya maka hal tersebut akan mendorong karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat.
2. Secara parsial bahwa pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawann dapat diketahui dalam nilai t_{hitung} dari tabel kompensasi sebesar 7,590 dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasannya $df = n - k - 1$ ($76 - 2 - 1 = 73$) adalah sebesar 1,99300, jadi nilai t_{hitung} ($7,590 > 1,99300$) dan nilai signifikansinya $0,00 < 0,005$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi, jika perusahaan memberikan kompensasi yang

sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan karyawan untuk perusahaan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai $F_{hitung} = 82,913 > F_{tabel} = 3,12$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Paul Bakery Restaurant. Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi berganda yang dapat diketahui persamaan regresi $Y = 0,861 + 0.282 (X_1) + 0.738 (X_2)$. Jadi semakin tinggi motivasi kerja karyawan didukung dengan kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan mendorong karyawan untuk melakukan kinerja yang lebih baik.

Saran

Berdasarkan fakta yang terjadi di Paul Bakery Restaurant bahwa masih rendahnya motivasi dari para karyawan dan rendahnya kompensasi sehingga mempengaruhi kinerjanya maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk menumbuhkan motivasi sebaiknya perusahaan perlu memberikan sebuah pelatihan antar karyawan baik atasan maupun bawah ataupun rekan kerja ketika karyawan sedang dalam kondisi motivasi kerja yang rendah, sehingga karyawan dapat kembali termotivasi dalam bekerja.
2. Selain itu dalam rangka memenuhi kompensasi karyawan, sebaiknya perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan kebutuhan dari karyawan dan juga sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, agar para karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaan mereka. Hendaknya perusahaan memberikan sebuah reward atau penghargaan kepada karyawan ketika mereka mencapai prestasi kerja agar mereka lebih termotivasi kembali untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik.
3. Kemudian karyawan hendaknya bekerja sesuai dengan jobdesk yang telah diberikan organisasi, menyelesaikan apa yang sudah menjadi tanggung jawabnya, serta menjalin kerjasama yang baik satu sama lain sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anandita, S. R., Baharudin, M., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- Anggraeni, I., Priatna, H., & Madaniah, D. (2020). Pengaruh Biaya Bahan Baku Dan Biaya Tenaga Kerja Terhadap Volume Produksi Pada CV Ismaya Citra Utama. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 11(2), hlm 22-32.
- Arifin, F. S., Garvera, R., & Nur, J. (2023). KOMPENSASI KINERJA BERBASIS MOTIVASI PEGAWAI DI RUMAH SAKIT AL-ARIF KABUPATEN CIAMIS. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 9(2), 362–371.
- Arriyanto, M. N., Sardana, L., & Oktariansyah. (2023). Ketepatan Pembayaran Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Sedulur Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 19(4), 619–631.
- Astriyani, D. V. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV GAVRA PERKASA GRESIK. *Jurnal Manejerial Bisnis*, 2(3).
- Aziz, N., & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard (Studi Kasus Universitas Tangerang Raya). *MAMEN (Jurnal Manajemen)*, 1(2). <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Chassanah, U. (2022). KORELASI KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRATAMA ABADI INDUSTRI TANGERANG SELATAN. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 114–120.
- Evitha, Y., & HS, F. M. (2019). Pengaruh Penerapan Metode Economic Order Quantity (EOQ) Terhadap Pengendalian Persediaan Bahan Baku Produksi di PT. Omron Manufacturing Of Indonesia. *Jurnal Logistik Indonesia*, 3(2), 88–100. <https://doi.org/10.31334/logistik.v3i2.615>
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Berlian Multi Sejahtera. *Scientific Journal Of Reflection*, 5(3), 656–664.
- Fransisca, Y., & Purnomo, A. K. (2019). Factors affecting the purchasing decision of the Millennial Muslim Generation: A review of personality destination, brand attractiveness, and brand awareness. *MBIA*, 18(2), 12.
- Garaika. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 21(1), 28–41.
- Gufnan, A., & Subroto, M. (2022). PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KINERJA PETUGAS LEMBAGA PEMASYARAKATAN. *Jurnal Komunikasi Hukum*, 8(2).
- Gurdyanto, M. F., Titisari, K. H., & Wijayanti, A. (2019). Pengaruh Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Barang Konsumsi Sub Sektor Makanan Dan Minuman Di BEI. *Research Fair Unisri*, 3(1), 59–68.

- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
<https://doi.org/http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Herdayani, S., Barkah, C. safa'atul, Auliana, L., & Sukoco, I. (2022). PERANAN MEDIA SOSIAL DALAM MENGEMBANGKAN SUATU BISNIS: LITERATURE REVIEW. *Jurnal Administrasi Bisnis [JAB]*, 18(2).
- Husain, B. A., Novendri, I., Sunarsi, D., & Sutrisno. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1).
- I Kadek Sastra, D. (2023). Menurut Hasibuan (2020:59) adapun unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan disuatu perusahaan adalah prestasi, kedisiplinan, kreativitas, bekerja sama, kecakapan dan tanggung jawab.
- Jamaludin, P. P., & Azizi, M. (2021). PERANAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT KOZA PRESISI INDONESIA KOTA TANGERANG. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(2), 240–252.
- Kabalu, F., Durand, S. S., Kotambunan, O. V., Manoppo, V. E. N., & Andaki, J. A. (2022). Persepsi masyarakat pesisir dalam menjaga kelestarian hutan mangrove di Desa Jayakarta Kecamatan Likupang Barat Kabupaten Minahasa Utara. *Akulturas: Jurnal Ilmiah Agrobisnis Perikanan*, 10(2), 277–285.
- Latifah, E. D., Syehabudin, A., Yuhana, A. M., & Amarullah, A. (2022). Penerapan Metode Ekpositori Pada Pembelajaran Akidah Akhlak di Masa Pandemi Covid-19. *K-JIE*, 1(1).
- Lestari, A., & Listyawati, L. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Bangkalan. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 3(1).
- Magdalena, I., Ulfi, N., & Awaliah, S. (2021). Analisis Pentingnya Keterampilan Berbahasa pada Siswa Kelas IV di SDN Gondrong 2. *EDISI : Jurnal Edukasi Dan Sains*, 3(2), 243–252.
- Mahardika, I. B., & Rubiyanti, R. N. (2023). Pengaruh Brand Image Dan Kualitas Produk Terhadap Minat Beli Produk Ms Glow Di Kota Karawang. *EProceedings of Management*, 10(1), 67–75.
- Maulana, S. N. A., & Hafni, D. A. (2021). Implementasi Sistem Informasi Akuntansi Persediaan Obat-Obatan Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping Sleman-D.I. Yogyakarta. *Liquidity*, 10(2), 174–185.
<https://doi.org/10.32546/lq.v10i2.1147>
- Maulidiyah, N. N., & Roifah, Tri Nadhirotur Armanto, N. (2021). KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI ALTERNATIF PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Al-Idarah*, 2(1).
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

- Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>
- Mundok, Z., Rotinsulu, T. O., & Masloman, I. (2022). Pengaruh Pembangunan Rumah Tinggal Layak Huni (Rtlh) Terhadap Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Di Kecamatan Bolaang Uki Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. *Jurnal Berkala Ilmiah ...*, 22(3), 13–26.
- Noviyanti, I., Sunarsi, D., & Wijoyo, H. (2021). Pengaruh Harga dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Alfamart Cabang Cipondoh. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 43–54.
<https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1447>
- Nugraha, Y., & Repelita, T. (2022). PENGARUH PEMBELAJARAN DARING MATAKULIAH PENDIDIKAN KEWARGANEGARAAN TERHADAP KETERAMPILAN INFORMASI, MEDIA DAN TEKNOLOGI PADA PEMBELAJARAN ABAD 21. *Konferensi Nasional Penelitian Dan Pengabdian (KNPP)*, 619.
- Nurdin, N., Kamase, J., & Hidayat, M. (2022). PENGARUH SARANA, PELAYANAN DAN PROMOSI PARIWISATA DALAM PENGEMBANGAN OBJEK WISATA SALU PAJAAN DESA BATETANGGA KECAMATAN BINUANG KABUPATEN POLEWALI MANDAR. *Jurnal Cash Flow*, 1(1).
- Nurhayati, & Tresani, N. (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN IMPORTIR ALAT BERAT PT XYZ DI JAKARTA). *JURNAL MANAJEMEN BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN/*, 5(2), 179–183.
- Nuruzzaman, A., Baroroh, L. C., & Audina, R. M. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1713.
- Pratiwi, E., Ashad, H., & Bachmid, S. (2022). *Kajian Kinerja Sistem Kontrak Konstruksi Perusahaan Listrik Negara Unit Induk Pembangunan Sulawesi*. 02(01), 29–38.
- Prayogi, D. R., Purnamaningsih, I. R., & Dimyati, A. (2022). Survei Minat Belajar PJOK pada Masa Pandemi dengan Model Blended Learning di SMAN 1 Rawamerta. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 15904–15912.
- Purwanto, D., Rifandy, A. A., & Sadirman. (2022). Analisis Keterampilan Bermain Sepak Takraw Atlet Kabupaten Toli-Toli. *Jurnal Penjaga Pendidikan Jasmani Dan Olah Raga*, 2(2), 38. <https://doi.org/10.55933/pjga.v2i2.296>
- Ramadhani, S., & Pasaribu, M. (2023). Upaya Penerapan Literasi Syariah pada Karyawan di Prathom Sangkhom Islam Wittaya School Sadao Songkhla Thailand. *Journal on Education*, 5(2), 3917–3927.
- Rantung, K. R. ., Mandey, S. L., & Roring, F. (2022). Pengaruh E-Wom Dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Berkunjung Konsumen Pada Onairlook Barbershop Manado Di Tengah *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi ...*, 10(1), 1767–1776.

- Roswirman, & Elazhari. (2021). Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(4), 316–333. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i4.139>
- Sabatini, G. D., Tumbuan, W. J. F. ., & Loindong, S. S. . (2023). ANALISIS KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN DI KANTOR IMIGRASI KELAS 1 TPI MANADO ANALYSIS OF SERVICE QUALITY ON CUSTOMER SATISFACTION AT THE CLASS 1 IMMIGRATION OFFICE TPI MANADO *Jurnal EMBA Vol . 11 No . 1 Januari 2023* , Hal . 361 - 370. *Jurnal EMBA*, 11(1), 361–370.
- Santosa, S., & Luthfiyyah, P. P. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI PEMASARAN TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN DI GAMEFIELD HONGKONG LIMITED. *Jurnal Bisnis Dan Pemasaran*, 10(1).
- Sari, N., & Apriansyah. (2019). motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance (FIF) Di Muara Enim. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 2(1), 64–73.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT . Kereta Api Indonesia*. 8(1), 15–22.
- Siregar, D., Sutandra, L., & Sulaiman, S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(1), 74–81. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i1.55>
- Siregar, E., & Linda, V. N. (2022). PENGARUH KOMPENSASI, KOMUNIKASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. PUSAKA GRAHA TEKNIK. *Jurnal Manajemen USNI*, 6(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.54964/manajemen/>
- Suryani, A. N., & Erlina, N. (2022). Pengaruh Strategi Pemasaran Terhadap Volume Penjualan Pada Usaha Tahu Tempe Pak Pendi Di Desa Cinta Karya Kecamatan Plakat Tinggi. *Jurnal Adminika*, 8(2), 95–107.
- Syarifuddin, Bata Ilyas, J., & Sani, A. (2021). Pengaruh Persepsi Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Pada Kantor Dinas Di Kota Makassar. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(2), 51–56.
- Utami, N. E., Rahayu, M., & Emarawati, J. A. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sunrise Bumi Textiles. *IKRAITH-Ekonomika*, 5(1).
- Witanti, S., & Hakim, A. R. (2019). KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TELAGALANGSAT KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN BERDASARKAN PERATURAN BUPATI NOMOR 044 TAHUN 2009. *Jurnal Institute*, 6(1).

- Yulgendri, A., Amrullah, Yulihardi, & Febriani, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Abadi Padang. *Seminar Nasional Riset Ekonomi Dan Bisnis*.
- Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, M. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, 6(1), 47. <https://doi.org/10.30997/jvs.v6i1.2746>
- Zahra, D. A., & Wijaya, F. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI RESTORAN THE WHITE CLOVER RESTO & DINE. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(2), 822–837.
- Zainuddin, M. S., & Darman, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank BRI Cabang Majene. *MANDAR : Management Development Adn Aplied Research Journal*, 3(1), 42–53.