

**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:
Survei pada Karyawan Restoran dan Pemancingan Mang Ajo Karawang**

Ade Dwi Priptiyani, Netti Nurlenawati, Flora Patricia Anggela

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis

Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn17.adepriptiyani@mhs.ubpkarawang.ac.id, netti.nurlenawati@ubpkarawang.ac.id,

floraanggela@ubpkarawang.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work motivation on employee performance at Mang Ajo Fishing and Restaurant. The research method used in this research is quantitative with descriptive and verification. The sampling technique in this study was 60 people. There is a low relationship between compensation and work motivation from a correlation analysis of 0.227. The t test shows that the t value for compensation is 7.468 and the t value for work motivation is 0.538, all of which show greater t table is 2.002. The F test obtained $F_{count} 30.57 > F_{table} 3.15$ or the significance level (sig) $0.000 < 0.05$ so that the hypothesis that compensation and work motivation together have an effect on employee performance at Mang Ajo Restaurant and Fishing.

Keywords: Compensation, motivation, performance

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pemancingan dan Restoran Mang Ajo. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan deskriptif dan verifikatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang. Terdapat hubungan yang rendah antara kompensasi dan motivasi kerja dari analisis korelasi sebesar 0,227. Uji t menunjukkan bahwa besarnya t_{hitung} untuk kompensasi adalah 7,468 dan nilai t_{hitung} untuk motivasi kerja sebesar 0,538 yang seluruhnya menunjukkan lebih besar t_{tabel} adalah 2,002. Uji F didapat $F_{hitung} 30,57 > F_{tabel} 3,15$ atau tingkat signifikansi (sig) $0.000 < 0.05$ sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Restoran dan Pemancingan Mang Ajo.

Kata Kunci: Kompensasi, motivasi, kinerja

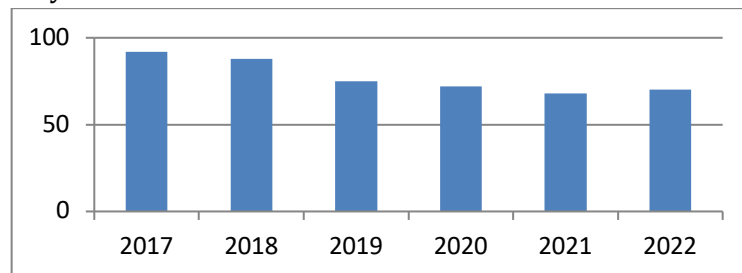
PENDAHULUAN

Dalam era industrialisasi yang semakin kompetitif, setiap pelaku bisnis bersaing ketat dalam mendapatkan pelanggan untuk memperluas pangsa pasarnya. Tentu banyak usaha-usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kepuasan kepada pelanggan. Banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan jasa, contohnya restoran. Restoran merupakan salah satu jenis usaha pangan yang perlu memperhatikan kualitas jasa dan produknya.

Perkembangan bisnis kafe dan rumah makan sekarang ini di Indonesia, khususnya di kota-kota besar semakin berkembang dengan pesat. Karawang sebagai

salah satu kabupaten di provinsi Jawa Barat yang merupakan salah satu kota industri di Jawa Barat, menunjukkan perkembangannya dengan banyak munculnya rumah makan baru di Kabupaten Karawang. Restoran dan Pemancingan Mang Ajo merupakan sebuah restoran serta pemancingan yang sudah berdiri sejak tahun 1989 yang cocok untuk tempat berkumpul dan berwisata bersama keluarga yang menyajikan makanan dan minuman dengan rasa yang telah disesuaikan dengan selera Indonesia dengan harga terjangkau, selain menyediakan saung-saung yang teduh dan asri, Mang Ajo sudah dilengkapi fasilitas pendukung seperti *playground* atau taman bermain anak-anak hingga fasilitas *outbound*. Restoran dan Pemancingan Mang Ajo terletak di alamat di Jl. Tol karawang barat, Margakaya, Telukjambe Barat, Kabupaten Karawang, Jawa Barat 41361 yang letaknya strategis, mudah dijangkau oleh masyarakat sekitar dan berada dipusat keramaian menjadikan salah satu alternatif para konsumen yang berada disekitar lokasi untuk bersantai dan berwisata.

Kompensasi menurut Edison (2017:152) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Tenaga kerja yang memberikan hasil terbaik bagi perusahaan harus mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan apa yang mereka berikan kepada perusahaan, diantaranya dengan pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi sangatlah penting untuk memacu kinerja karyawan dalam memberikan kinerjanya yang terbaik untuk perusahaan/instansi. Melihat dari pemberian kompensasi itu dapat dilakukan oleh dua cara yakni dengan cara kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen semacam upah dan gaji atau imbalan uuntuk kinerja, seperti intensif. Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa jaminan kesehatan, ketenagakerjaan, pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya.



Gambar 1. Jumlah karyawan Restoran dan Pemancingan Mang Ajo Karawang 2017-2022

Berdasarkan gambar diatas pada akhir tahun 2019, jumlah karyawan Restoran dan Pemancingan Mang Ajo Karawang sebanyak 75. Terdapat 13 orang karyawan yang mengundurkan diri, terdiri dari 9 karyawan bagian pelayanan dan 4 orang karyawan bagian mencuci piring. Selain itu, sering kali terjadi perputaran pegawai yang terjadi di restoran dan pemancingan Mang Ajo. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kebijakan dalam pemberian kompensasi agar karyawan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Jika hal ini sering terjadi akan berdampak negatife bagi restoran dimana pemimpin harus terus berproses kembali untuk memberikan pendidikan dan pelatihan karyawan agar menghasilkan kinerja yang baik sehingga jika kondisi keluar masuknya karyawan terus berlanjut akan

menghambat tujuannya. Kompensasi yang diterima karyawan Restoran dan Pemancingan Mang Ajo berupa gaji pokok, karyawan juga mendapat makan, dorm, tunjangan hari raya serta ketika mendapat tip hari pengunjung akan dibagikan rata kepada pegawai sesuai masuknya bekerja. Adapun permasalahan dalam memberikan kompensasi, diketahui bahwa rata-rata gaji untuk *a waiter & waitress* adalah Rp 3.477.810 per bulan di Karawang (*id.indeed.com*). Dibandingkan dengan rata-rata gaji di Karawang, terlihat perbedaan yang cukup jauh dengan gaji karyawan di Restoran dan Pemancingan Mang Ajo, oleh karena itu sering kali karyawan menerima kompensasi finansial yang diterimanya tidak sesuai dengan harapan.

Menurut Danang Sunyoto (2016:11), Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Melihat pentingnya aspek motivasi maka perusahaan harus memperhatikan apa saja faktor yang menumbuhkan motivasi tinggi kepada karyawan. Motivasi kerja ini dapat dipengaruhi dari beberapa aspek seperti loyalitas karyawan, tuntutan hidup, target yang ingin dicapai, dan juga beberapa factor lainnya. Namun terkadang motivasi kerja memberikan efek negative terhadap karyawan karena adanya motivasi ingin menjadi karyawan terbaik cara tidak jujur pun dilakukan seperti membunuh karakter rival dalam hal ini rival yang dimaksud adalah rekan kerja karyawan tersebut.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Restoran dan Pemancingan Mang Ajo Karawang Periode Maret-Mei 2022

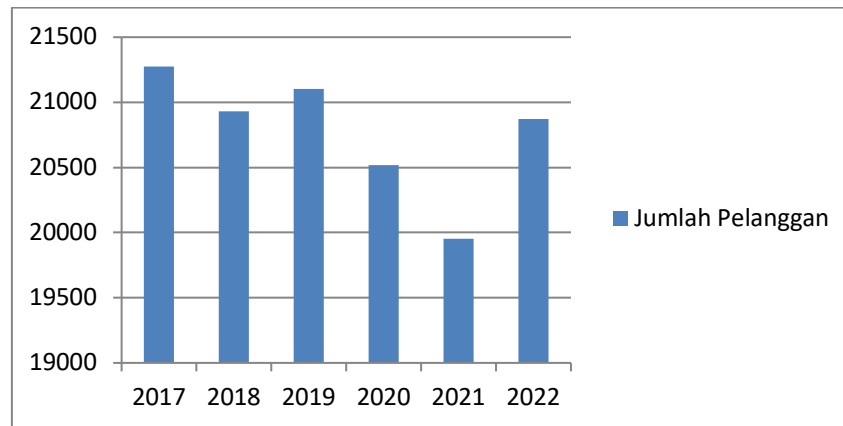
| Bulan | Total Pegawai | Absensi | Persentase (%) |
|-------|---------------|---------|----------------|
| Maret | 60 orang | 9 | 15% |
| April | 60 orang | 7 | 11% |
| Mei | 60 orang | 11 | 18% |

Sumber: Data Olah Absensi (2023)

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa disetiap bulannya masih ada ketidakhadiran pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja yang rendah yang ditunjukkan dari tingginya data absensi pegawai, akan memiliki dampak pada terlambatnya kegiatan operasional rumah makan. Ketidakhadiran pegawai Restoran dan Pemancingan Mang Ajo ini akan mengganggu proses pelayanan kepada konsumen, mengingat setiap pegawai sudah memiliki tugas dan tanggungjawab masing-masing pada setiap bagian. Hal ini menandakan bahwa pihak pengelola Restoran dan Pemancingan Mang Ajo harus melakukan evaluasi lebih lanjut terkait absensi pegawai.

Kinerja merupakan hasil dari pencapaian pekerjaan karyawan uuntuk mencapai target atau sasaran yang telah ditentukan dengan membandingkan hasil pekerjaannya. Karyawan dengan kinerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai ketentuan yang telah ditetapkan. Kinerja menurut Mangkunegara dalam Kumarawati (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



Gambar 2. Jumlah Pelanggan Restoran dan Pemancingan Mang Ajo Tahun 2017-2022

Sumber : Restoran dan Pemancingan Mang Ajo (Data diolah penulis)

Berdasarkan gambar grafik jumlah pelanggan per tahun yang telah ditunjukkan, semakin terlihat bahwa restoran dan pemancingan Mang Ajo mengalami penurunan dalam hal jumlah pelanggan. Penurunan pelanggan disebabkan karena kurang maksimalnya kinerja pegawai dalam pelayanan yang diberikan kepada konsumen. Tentu hal ini menjadi perhatian pihak pengelola Restoran dan Pemancingan Mang Ajo, dimana kinerja pegawai dalam pelayanan menjadi kunci utama dalam menjalankan usaha agar Restoran dan Pemancingan Mang Ajo dapat diterima di masyarakat dan dapat bersaing ditengah ketatnya persaingan bisnis dibidang kuliner.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, fenomena terkait kinerja karyawan Restoran dan Pemancingan Mang Ajo adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan menurun. Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa pengunjung untuk mengetahui kualitas karyawan dalam bekerja. Bapak Umar salah satu pengunjung mengatakan, bahwa pelayanan sekarang menurun setelah covid di arena bermain dan juga dalam melayani makanan pun lama, adapun yang tidak sesuai pesanan ketika makanan datang. Kemudian adapun Ibu Arlita mengatakan bahwa pelayanannya mengecewakan karena pesanan tidak sesuai pesanan dan karyawan yang tidak bisa menjelaskan dengan baik ketika pelanggan bertanya mengenai menu makanan. Masih adanya karyawan yang menunjukkan sikap yang kurang baik dalam bekerja atau kinerja yang dilakukan kurang optimal, hal ini ditunjukkannya masih ada karyawan yang menggunakan waktu kerja dengan santai, selain itu keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki masih kurang, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dalam hal ini waktu penyelesaian tugas yang masih memuaskan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan deskriptif dan

verifikatif yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018:55 dalam Butarbutar et al., 2022:42). Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel *Kompensasi* (X_1) dan *Motivasi Kerja* (X_2) terhadap *Kinerja Karyawan* (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Profil Pemancingan dan Restoran Mang Ajo Karawang

Restoran dan pemancingan Mang Ajo telah berdiri sejak tahun 1989. Restoran dan pemancingan Mang Ajo merupakan usaha yang bergerak dibidang kuliner yang sudah cukup dikenal oleh masyarakat Karawang dan sekitarnya. Pemilik dari Restoran dan Pemancingan Mang Ajo adalah Bapak Tabrani, yang sekarang dikelola oleh anaknya yang bernama Ibu Ani. Awal mula usaha ini karena ada anggota keluarga yang memiliki hobi memancing, ia memulai bisnis hanya pemancingan saja. Namun dengan adanya pengunjung yang merasa lapar ia memutuskan untuk membuka sebuah rumah makan dengan seadanya seperti membuat indomie dan teh botol. Kemudian semakin banyak pengunjung yang datang, maka terbentuknya restoran dengan berbagai menu dan lebih luas.

Seiring perkembangan kuliner di Kota Karawang maka Restoran dan Pemancingan Mang Ajo ini pun mengalami perkembangan yang cukup baik, pada tahun berikutnya Bapak Tabrani pun mengembangkan usahanya dengan merenovasi tempat usahanya tersebut dengan memperbesar dan membuat beberapa wahana permainan seperti *outbound* hingga taman bermain anak-anak. Adapula koleksi hewan unik seperti biawak, musang, kera, kura-kura, hingga berbagai jenis burung dan adapun saung-saung serta gazebo yang bebas digunakan oleh pengunjung untuk bersantai atau pun beristirahat. Usaha restoran dan pemancingan sekarang dikelola oleh anaknya yang bernama Ibu Ani, dikarenakan semakin bertambahnya usia Bapak Tabrani, ia memilih Ibu Ani untuk meneruskan dan mengembangkan bisnis tersebut. Dan Mang AJO sendiri merupakan arti dari singkatan Aku Jadi Orang, yang bermakna sebagai dari pemilik ingin memiliki usaha yang bisa menjadi diri sendiri atau ingin menjadi seseorang yang dapat berguna bagi semua orang, serta kata Mang adalah sebutan dari Bahasa Sunda yang artinya restoran dan pemancingan Mang Ajo menyajikan makanan sunda.

Profil Responden

Berikut ini merupakan uraian mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan serta data yang dikumpulkan diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No. | Identitas | Keterangan | F | % |
|-----|---------------|------------|----|------|
| 1. | Jenis Kelamin | Laki-Laki | 37 | 61.6 |
| | | Perempuan | 23 | 38.3 |

| | | | | |
|--|--|-------|----|-----|
| | | Total | 60 | 100 |
|--|--|-------|----|-----|

Menginformasikan bahwa dari identitas jenis kelamin, responden terbesar adalah laki-laki (61.6%), karena di pemancingan dan restoran mang ajo memerlukan tenaga kerja berjenis kelamin laki-laki untuk membantu memasak, menghidang dan mencuci piring. Dan terkecil adalah perempuan (38.3%), tenaga terkecil di pemancingan dan restoran mang ajo adalah perempuan, karena yang paling dibutuhkan adalah laki-laki untuk mengerjakan pekerjaan yang lebih berat.

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

| No. | Identitas | Keterangan | F | % |
|-----|-----------|------------|----|------|
| 2. | Usia | 18-21 | 16 | 26.6 |
| | | 22-25 | 35 | 58.3 |
| | | 26-30 | 9 | 1.5 |
| | | Total | 60 | 100 |

Menginformasikan bahwa dari identitas usia, responden yang terbesar adalah 22-25 tahun (58.3%), usia yang paling banyak di pemancingan dan restoran mang ajo adalah 22-25 tahun karena pada usia itu fisik dari seseorang masih sehat dan kuat serta giat bekerja dan yang terkecil adalah 26-30 tahun (1.5%), karena responden yang paling sedikit bekerja adalah usia 26-30 tahun, karena memiliki pengalaman dalam bekerja, dan lebih paham dalam menghadapi pelanggan serta situasi kerja.

Tabel 4. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| No. | Identitas | Keterangan | F | % |
|-----|--------------------|------------|----|------|
| 2. | Tingkat Pendidikan | SMA | 44 | 73.3 |
| | | D3 | 11 | 18.3 |
| | | S1 | 5 | 08.3 |
| | | Total | 60 | 100 |

Menginformasikan bahwa dari identitas tingkat pendidikan karyawan mang ajo, responden yang terbesar adalah SMA (73.3%), restoran mang ajo lebih mengutamakan pengalaman kerja karyawan dibandingkan tingkat pendidikan D3 dan S1, serta yang terkecil adalah S1 (08.3%).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kompensasi (X1)

| Kompensasi | r-hitung | r-tabel 5% | Ket. Valid | Alpha Cronbach's | Ket. Reliabel |
|------------|----------|------------|------------|------------------|---------------|
| X1.1 | 0,362 | 0,254 | Valid | 0,742 | |
| X1.2 | 0,764 | 0,254 | Valid | | |
| X1.3 | 0,455 | 0,254 | Valid | | |
| X1.4 | 0,475 | 0,254 | Valid | | |

| | | | | | |
|------|-------|-------|-------|--|---------------------|
| X1.5 | 0,775 | 0,254 | Valid | | >0,60 (Reliabel) |
| X1.6 | 0,652 | 0,254 | Valid | | |
| X1.7 | 0,322 | 0,254 | Valid | | |
| X1.8 | 0,735 | 0,254 | Valid | | |

Sumber: Hasil Olah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 5 hasil dari tanggapan responden menunjukkan bahwa pernyataan variabel kompensasi (X1) memiliki nilai r hitung > r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dengan cronbach's alpha 0,742 > 0,60 maka hasilnya dinyatakan reliable.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

| Motivasi Kerja | r-hitung | r-tabel 5% | Ket. Valid | Alpha Cronbach's | Ket. Reliabel |
|----------------|----------|------------|------------|------------------|----------------------|
| X2.1 | 0,501 | 0,254 | Valid | 0,721 | > 0,60 (Reliabel) |
| X2.2 | 0,475 | 0,254 | Valid | | |
| X2.3 | 0,553 | 0,254 | Valid | | |
| X2.4 | 0,637 | 0,254 | Valid | | |
| X2.5 | 0,658 | 0,254 | Valid | | |
| X2.6 | 0,535 | 0,254 | Valid | | |
| X2.7 | 0,558 | 0,254 | Valid | | |

Tabel Lanjutan

| Motivasi Kerja | r-hitung | r-tabel 5% | Ket. Valid | Alpha Cronbach's | Ket. Reliabel |
|----------------|----------|------------|------------|------------------|---------------|
| X2.8 | 0,435 | 0,254 | Valid | | |
| X2.9 | 0,412 | 0,254 | Valid | | |

Sumber: Hasil Olah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 6. hasil dari tanggapan responden menunjukkan bahwa pernyataan variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai r hitung > r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dengan cronbach's alpha 0,721 > 0,60 maka hasilnya dinyatakan reliable.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

| Kinerja Karyawan | r-hitung | r-tabel 5% | Ket. Valid | Alpha Cronbach's | Ket. Reliabel |
|------------------|----------|------------|------------|------------------|----------------------|
| Y.1 | 0,757 | 0,254 | Valid | 0,761 | > 0,60 (Reliabel) |
| Y.2 | 0,685 | 0,254 | Valid | | |
| Y.3 | 0,466 | 0,254 | Valid | | |
| Y.4 | 0,773 | 0,254 | Valid | | |
| Y.5 | 0,733 | 0,254 | Valid | | |
| Y.6 | 0,637 | 0,254 | Valid | | |
| Y.7 | 0,793 | 0,254 | Valid | | |
| Y.8 | 0,582 | 0,254 | Valid | | |

| | | | | | |
|------|-------|-------|-------|--|--|
| Y.9 | 0,679 | 0,254 | Valid | | |
| Y.10 | 0,475 | 0,254 | Valid | | |

Sumber: Hasil Olah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 7. hasil dari tanggapan responden menunjukkan bahwa pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid dengan cronbach's alpha $0,761 >$ $0,60$ maka hasilnya dinyatakan reliabel.

Hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap 60 responden (r tabel = $0,254$) maka hasilnya menunjukkan r hitung \geq r tabel artinya, seluruh item atau pernyataan pada kuesioner setiap variabel penelitian dinyatakan valid dan mampu untuk mengukur variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* variabel kompensasi $0,742 >$ $0,06$, motivasi kerja $0,721 >$ $0,06$ dan kinerja karyawan $0,761 >$ $0,06$ maka variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Transformasi Data

Pengumpulan data dengan kuesioner menghasilkan data berupa ordinal, maka perlu dilakukan transformasi data ordinal ke interval dengan menggunakan *Method Succesive Interval* (MSI) yang ada pada microsoft excel.

Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 4.94413928 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .079 |
| | Positive | .079 |
| | Negative | -.050 |
| Test Statistic | | .079 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber: Hasil Olah Penulis (2023)

Hasil pengujian dari tingkat signifikan uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu $0,200$ artinya hasil tersebut $>$ $0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan layak untuk di uji statistik.

Analisis Deskriptif

Tabel 9. Hasil Tanggapan Responden Variabel Kompensasi

| Kode | Item | Mean | Kriteria |
|------|--|------|----------|
| 1 | Gaji yang saya terima sesuai dengan harapan. | 3,93 | Tinggi |

| | | | |
|---|---|------|--------------|
| 2 | Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. | 2,92 | Cukup Tinggi |
| 3 | Pembayaran upah selalu tepat waktu. | 3,93 | Tinggi |
| 4 | Pemberian insentif yang adil kepada karyawan. | 3,83 | Tinggi |
| 5 | Pemberian insentif yang saya terima sesuai yang diharapkan. | 2,90 | Cukup Tinggi |
| 6 | Tunjangan yang saya terima sesuai dengan harapan. | 3,42 | Tinggi |
| 7 | Pembayaran tunjangan dilakukan dengan tepat waktu. | 4 | Tinggi |
| 8 | Fasilitas kerja sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. | 2,75 | Cukup Tinggi |

Sumber: Diolah Oleh Penulis, (2023)

Dapat dilihat pada tabel 9 dia tas rata-rata nilai skor variabel kompensasi (X1) yang dimana nilai tersebut berada pada rentang 204 – 251 dengan kategori “tinggi”. Tetapi masih terdapat item yang memiliki kriteria cukup tinggi yaitu ketidaksesuaian antara gaji dengan pekerjaan, insentif yang tidak sesuai harapan serta fasilitas kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan.

Tabel 10. Hasil Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

| Kode | Item | Mean | Kriteria |
|------|--|------|---------------|
| 1 | Pekerjaan saya di Mang Ajo dapat memenuhi kebutuhan hidup saya dan keluarga. | 3,87 | Tinggi |
| 2 | Pimpinan saya sangat memotivasi saya untuk berkembang lebih baik. | 3,92 | Tinggi |
| 3 | Rekan-rekan kerja sangat menyenangkan dan membuat saya bekerja lebih nyaman. | 3,32 | Cukup Tinggi |
| 4 | Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman. | 3,78 | Tinggi |
| 5 | Pimpinan sangat perhatian kepada saya dalam bekerja. | 3,65 | Tinggi |
| 6 | Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik. | 4,22 | Tinggi |
| 7 | Pekerjaan saya dihargai atas prestasi kerja saya membuat saya menjadi bersemangat dalam bekerja. | 4,07 | Tinggi |
| 8 | Saya dapat berinteraksi dengan anggota tim kerja yang lain. | 4,25 | Sangat Tinggi |
| 9 | Pimpinan memfasilitasi untuk pengembangan diri karyawannya. | 3,22 | Cukup Tinggi |

Sumber: Diolah Oleh Penulis, (2023)

Dapat dilihat pada tabel 10 di atas rata-rata nilai skor variabel motivasi kerja (X2) yang dimana nilai tersebut berada pada rentang 204 – 251 dengan kategori “tinggi”. Namun masih terdapat item yang memiliki kriteria cukup tinggi yaitu sikan

rekan kerja yang kurang menyenangkan serta fasilitas pengembangan diri yang diberikan oleh pimpinan.

Tabel 11. Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Kode | Item | Mean | Kriteria |
|------|--|------|----------|
| 1 | Saya mengerjakan pekerjaan dengan teliti. | 3,63 | Baik |
| 2 | Saya mengerjakan pekerjaan dengan rapih. | 3,90 | Baik |
| 3 | Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. | 4,03 | Baik |
| 4 | Saya selalu menghasilkan kerja yang dapat diterima oleh konsumen. | 3,68 | Baik |
| 5 | Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. | 3,70 | Baik |
| 6 | Saya menerima resiko dari tindakan yang dilakukan. | 3,57 | Baik |
| 7 | Saya dapat meyakinkan rekan kerja saya untuk bekerja sama dalam tim. | 3,48 | Baik |
| 8 | Saya selalu membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja. | 3,77 | Baik |
| 9 | Saya selalu melaksanakan tugas yang diberikan dengan rasa penuh ikhlas. | 4,08 | Baik |
| 10 | Saya selalu memiliki inovasi-inovasi yang positif dalam menyelesaikan tugas. | 4,15 | Baik |

Sumber: Diolah Oleh Penulis, (2023)

Dapat dilihat pada tabel 11 di atas rata-rata nilai skor variabel kinerja karyawan (Y) yang dimana nilai tersebut berada pada rentang 204 – 251 dengan kategori “baik”.

Analisis Jalur

Tabel 12. Analisis Jalur

| Correlations | | | |
|----------------|---------------------|------------|----------------|
| | | Kompensasi | Motivasi Kerja |
| Kompensasi | Pearson Correlation | 1 | .227 |
| | Sig. (2-tailed) | | .082 |
| | N | 60 | 60 |
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation | .227 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .082 | |
| | N | 60 | 60 |

Sumber: Hasil Diolah Penulis (2023)

Hasil pada output uji korelasi antara variabel X1 dengan variabel X2 pada tabel correlation dilihat dari pearson correlation pada 0,227. Dikatakan pada Interval Koefisien 0,200 – 0,399 pada tingkat hubungan yaitu rendah.

Tabel 13. Pengaruh Parsial Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 6.871 | 4.961 | | 1.385 | .171 |
| Kompensasi | 1.046 | .140 | .706 | 7.468 | .000 |
| Motivasi Kerja | .079 | .146 | .051 | .538 | .593 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Penulis (2023)

Hasil dari output SPSS mengenai pengaruh parsial antara variabel bebas X1 terhadap variabel terikat Y dilihat tabel coefficients dapat dinyatakan berpengaruh secara signifikan karena sig. 0,000 < 0,05 dengan besar pengaruhnya yaitu sebesar 0,706.

Tabel 14. Pengaruh Parsial Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel | Interpretasi Analisis Jalur | Perhitungan | Besarnya Pengaruh |
|----------------|-----------------------------|-----------------------|-------------------|
| Kompensasi | Pengaruh Langsung | 0,706 | 0,4984 |
| | Pengaruh Tidak Langsung | 0,706 x 0,051 x 0,227 | 0,0082 |
| Total Pengaruh | | | 0,5066 |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat total pengaruh parsial dari variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ada ada 0,5066 atau 50,66%.

Pengaruh parsial antara variabel bebas X2 terhadap variabel terikat dilihat tabel coefficients dapat dinyatakan tidak berpengaruh secara signifikan karena sig. 0,593 < 0,05 dengan besar pengaruhnya yaitu sebesar 0,051.

Tabel 15. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel | Interpretasi Analisis Jalur | Perhitungan | Besarnya Pengaruh |
|----------------|-----------------------------|-----------------------|-------------------|
| Motivasi Kerja | Pengaruh Langsung | 0,051 | 0,0026 |
| | Pengaruh Tidak Langsung | 0,706 x 0,051 x 0,227 | 0,0082 |
| Total Pengaruh | | | 0,0108 |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat total pengaruh parsial dari variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ada 0,0108 atau 01,9%.

Pengaruh secara simultan kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dilihat dari tabel Model Summary didapat 0,517 atau 58% serta pengaruh dari variabel lain sebesar 42%.

Tabel 16. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| Variabel | Koefisien Jalur | Pengaruh Langsung | Pengaruh Tidak Langsung | | Subtotal Pengaruh |
|------------------------|-----------------|-------------------|-------------------------|--------|-------------------|
| | | | X1 | X2 | |
| Kompensasi (X1) | 0,706 | 0,4984 | ... | 0,0082 | 0,5066 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,051 | 0,0026 | 0,0082 | ... | 0,0108 |
| Total Pengaruh | | | | | 0,517 |
| Pengaruh Variabel Lain | | | | | 0,483 |

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .719 ^a | .517 | .500 | 5.03013 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS diolah penulis (2023)

Dari hasil tabel diatas nila R² sebesar 0,517 atau 51,7% yang artinya bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Pemancingan dan Restoran Mang Ajo 51,7% dan sisanya 48,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji T

Berdasarkan tabel 13 dengan nilai df=57 atau t tabel 2,002. Nilai t hitung kompensasi (X1) sebesar 7,468 > t tabel 2,002 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Hi ditolak yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y. Nilai t hitung Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,538 < t tabel 2,002 dengan nilai signifikan 0,593 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Hi diterima yang berarti tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y.

Uji F

Tabel 18. Hasil Uji Simultan (Uji F)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1543.774 | 2 | 771.887 | 30.507 | .000 ^b |
| | Residual | 1442.226 | 57 | 25.302 | | |
| | Total | 2986.000 | 59 | | | |
| a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan (Y) | | | | | | |
| b. <i>Predictors:</i> (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X1) | | | | | | |

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Oleh Penulis (2023)

Berdasarkan tabel diatas dengan df pembilang = 2 dan df penyebut = 58 maka F tabel = 3,15. Dapat dilihat bahwa hasil nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan Fhitung $30,57 > Ftabel$ 3,15 dengan arti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Penelitian

Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, kompensasi (X1) memiliki nilai yang tinggi, yakni berada pada rentang 204 – 251, yang menunjukkan bahwa kompensasi tersebut berada pada kategori “tinggi”. Namun, masih terdapat beberapa item yang memiliki kriteria cukup tinggi, yaitu ketidaksesuaian antara gaji dengan pekerjaan, insentif yang tidak sesuai harapan, serta fasilitas kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan.

Ketidaksesuaian antara gaji dengan pekerjaan dapat menyebabkan karyawan merasa bahwa mereka tidak dibayar secara adil. Hal ini dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Insentif yang tidak sesuai harapan dapat menyebabkan karyawan merasa bahwa mereka tidak dihargai atas kinerjanya. Hal ini juga dapat menurunkan motivasi kerja karyawan. Fasilitas kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan dapat menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini juga dapat menurunkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang tinggi tidak menjamin motivasi kerja yang tinggi. Kompensasi yang tinggi harus disertai dengan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja, seperti keadilan kompensasi, kepuasan karyawan, dan lingkungan kerja yang mendukung.

Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis, nilai skor variabel motivasi kerja (X2) berada pada rentang 204 – 251 dengan kategori “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Namun, masih terdapat beberapa item yang memiliki kriteria cukup tinggi, yaitu sikap rekan kerja yang kurang menyenangkan serta fasilitas pengembangan diri yang diberikan oleh

pimpinan.

Sikap rekan kerja yang kurang menyenangkan dapat menjadi faktor yang menghambat motivasi kerja karyawan. Hal ini karena karyawan merasa tidak nyaman untuk bekerja bersama dengan rekan kerja yang memiliki sikap yang negatif. Untuk mengatasi hal ini, perusahaan dapat melakukan berbagai upaya, seperti mengadakan pelatihan soft skill bagi karyawan, mengadakan kegiatan team building, atau melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala. Fasilitas pengembangan diri yang diberikan oleh pimpinan juga dapat menjadi faktor yang meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini karena karyawan merasa didukung untuk mengembangkan diri dan meningkatkan keterampilan mereka.

Motivasi yang kurang terarah pada karyawan oleh pemimpin dimaksudkan dengan kurangnya motivasi yang diberikan terkadang tidak sesuai dengan prestasi kerjanya. Dengan adanya pemberian kompensasi dan motivasi yang sesuai akan menciptakan adanya rasa gembira pada karyawannya, serta dapat meningkatkan semangat dalam bekerja sehingga karyawan akan termotivasi untuk bekerja

Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, rata-rata nilai skor variabel kinerja karyawan (Y) yang dimana nilai tersebut berada pada rentang 204 – 251 dengan kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan secara umum memiliki kemampuan untuk mengerjakan pekerjaan dengan teliti, rapih, tepat waktu, menghasilkan kerja yang dapat diterima oleh konsumen, bertanggung jawab, menerima resiko, meyakinkan rekan kerja untuk bekerja sama dalam tim, membantu rekan kerja yang kesulitan, dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan rasa penuh ikhlas.

Korelasi Antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil korelasi bahwa variabel X1 dengan variabel X2 pada tabel correlation dilihat dari *pearson correlation* pada 0,227. Dikatakan pada Interval Koefisien 0,200 – 0,399 pada tingkat hubungan yaitu rendah.

Berdasarkan analisis data yang saya miliki hasilnya tidak sama dengan suatu teori yang dimiliki oleh kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusjono dan Putri (2019) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berkorelasi dengan motivasi kerja.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki korelasi yang rendah dengan motivasi kerja. Hal ini disebabkan oleh kompensasi yang tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, dan kompensasi yang tidak adil. Untuk meningkatkan korelasi antara kompensasi dengan motivasi kerja, perusahaan dapat memastikan kompensasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan, memberikan kompensasi yang adil, dan tidak hanya memberikan kompensasi berupa uang.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kegairahan kerja diakibatkan karena motivasi kerja yang tinggi dengan pemberian kompensasi yang layak dan pantas sesuai dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan Restoran Mang Ajo, maka semakin tinggi pula

produktivitas kerja semua karyawannya, hal tersebut membuat para karyawan sangat loyal dan setia kepada Restoran Mang Ajo Karawang. Kompensasi yang diberikan Restoran Mang Ajo kepada karyawannya yang layak dan pantas meliputi gaji, bonus sesuai prestasi kerja karyawan, tunjangan dan fasilitas sesuai dengan prestasi dan lamanya bekerja.

Dengan cara memberikan kompensasi yang pantas dan layak akan bermanfaat bagi Restoran Mang Ajo dapat menjalin hubungan yang erat antara pihak restoran dengan karyawannya agar selalu kompak bersama mengelola usaha kuliner ini. Kompensasi yang baik akan memberikan pemilik dan karyawan terus meningkatkan keberlanjutan usaha dan profibilitas usaha. Dengan pemberian kompensasi yang layak bertujuan untuk memenuhi kebutuhan primer dan sekundernya, selaras dengan pendapatan yang diterima oleh Restoran Mang Ajo dengan pengeluaran yang dikeluarkan oleh Restoran Mang Ajo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $7,468 > t$ tabel $2,002$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Penelitian ini relevan dengan penelitian (Fithriana & Adi et al, 2020) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan pada Restoran Mang Ajo yang artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan sehingga dapat tercapai tujuan di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja tersebut. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan prestasi kerja yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang ingin menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja, daya dorong tersebut disebut motivasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $0,538 < t$ tabel $2,002$ dengan nilai signifikan $0,593 > 0,05$. Penelitian ini relevan dengan penelitian (Yuli Suwati et al, 2021) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak selalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika motivasi tersebut tepat, karyawan memiliki kemampuan yang memadai, dan lingkungan kerja mendukung. Berdasarkan hasil analisis dari jawaban responden, variabel motivasi mendapatkan nilai yang tinggi akan tetapi karena terdapat rekan kerja yang kurang menyenangkan membuat motivasi yang diberikan menjadi sia-sia. Sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada Restoran Mang Ajo.

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan dan motivasi karyawan dalam bekerja diarahkan kearah yang positif maka

kinerja setiap karyawan yang bekerja dapat meningkat hal ini juga berpengaruh terhadap kinerja restoran secara keseluruhan yang nantinya akan mempengaruhi masa depan restoran untuk menjadi restoran yang lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan nilai $F_{hitung} 30,57 > F_{tabel} 3,15$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut dinyatakan relevan dengan penelitian (Agustinus et al., 2020) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan pada kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil kesimpulan dalam penelitian ini bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Mang Ajo, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran Mang Ajo, yang artinya motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi. Maka itu variabel kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai kedua variabel bebas tersebut maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Restoran Mang Ajo.

Berdasarkan hasil penelitian maka terdapat saran untuk Pemancingan dan Restoran Mang Ajo adalah sebagai berikut :

- 1. Untuk mengatasi sikap rekan kerja yang kurang menyenangkan**, perusahaan dapat melakukan berbagai upaya, seperti:
 - Melakukan pelatihan soft skill bagi karyawan, terutama terkait dengan komunikasi dan kerja sama tim.
 - Mengadakan kegiatan team building untuk meningkatkan keakraban dan kerja sama antar karyawan.
 - Melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala untuk memberikan umpan balik kepada karyawan yang memiliki sikap negatif.
- 2. Untuk meningkatkan fasilitas pengembangan diri**, perusahaan dapat melakukan berbagai upaya, seperti:
 - Menyediakan anggaran yang memadai untuk pelatihan dan pengembangan diri karyawan.
 - Menjalinkan kerja sama dengan lembaga pelatihan dan pengembangan diri yang terpercaya.
 - Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti seminar dan *workshop* yang relevan dengan bidang pekerjaan mereka.

Bagi peneliti yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis, diharapkan melakukan penelitian disektor bisnis yang berbeda. Serta meneliti hubungan kompensasi dengan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, M. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ. *Jurnal Ilmiah Lemlit Unswagati Cirebon*, 19(1).
- Anwar, Y. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Cipta prima kontrindo Palembang-sumatera selatan. *Jurnal Ilmiah Global Masa Kini*.
- Dasmadi, D. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Komunikasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Ketahanan Pangan kabupaten Klaten. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1171–1181. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.483>
- Ekhsan, M. (2019). Terhadap Kinerja Frontliner Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(2), 251.
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT Bumi Aksara.
- Herlina, V. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Dinamika DotCom*, 3(1).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Perkasa.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 429–446.
- Lakoy, L. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PNS Di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Administro : Jurnal Kajian Kebijakan Dan Ilmu Administrasi Negara*, 2(1), 1–5. <https://doi.org/10.53682/administro.v2i1.1671>
- Lestari, S. ., & Rachmasari, P. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Kinerja*, 3(02), 213–229. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i02.1548>
- Riana, R. M. S. dan I. G. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Di Pt Jenggala Keramik Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(3), 1539.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Suryana, Y. (2010). *Kewirausahaan Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses*. Kencana.
- Tjuju Yuniarsih, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, Dan Isu Penelitian*. Alfabeta.

- Wibowo, P. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta) Fx.Pudjo Wibowo Universitas Buddhi Dharma Tangerang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis, X*, 173–189.
- Yusuf, T. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Simplex, 2*(2), 58–68.