



## **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kitchenette Lestari Jakarta Selatan**

**Bintara Wiranata <sup>1</sup>, Ana Septia Rahman <sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
e-mail: bintarawiranata92@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (September 2024) Disetujui (September 2024) Diterbitkan (September 2024)</p> <p><b>Kata Kunci:</b> Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan</p>	<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kitchenette Lestari Jakarta Selatan baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel sehingga sampel penelitian ini sebanyak 55 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini dapat dilihat dari nilai t-hitung <math>3,898 &gt; 1,674</math> dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,5 (<math>0,000 &lt; 0,5</math>) dengan persamaan regresi <math>Y = 16,083 + 0,587X_1</math>. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini dapat dilihat dari nilai t-hitung <math>3,815 &gt; 1,674</math> dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,5 (<math>0,000 &lt; 0,5</math>) dengan persamaan regresi <math>Y = 16,278 + 0,572X_2</math>. Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, ini dapat dilihat dari nilai F-hitung sebesar 11,109 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,5 (<math>0,000 &lt; 0,5</math>) dengan persamaan regresi <math>Y = 7,471 + 0,407X_1 + 0,385X_2</math>.</p>
<p><b>Keywords:</b> Compensation, Motivation, Employee Performance</p>	<p style="text-align: center;"><i>ABSTRACT</i></p> <p><i>The aim of this research is to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at PT Kitchenette Lestari South Jakarta, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique uses saturated samples, where the entire population is sampled so that the research sample is 55 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research are that compensation has a partial positive and significant effect on employee performance, this can be seen from the t-count value of <math>3.898 &gt; 1.674</math> with a significance level of 0.000, this value is smaller than 0.5 (<math>0.000 &lt; 0.5</math>) with the Y regression equation = <math>16.083 + 0.587X_1</math>. Partially, work motivation has a positive and significant effect on employee performance, this can be seen from the t-count value of <math>3.815 &gt; 1.674</math> with a significance level of 0.000, this value is smaller than 0.5 (<math>0.000 &lt; 0.5</math>) with the regression equation <math>Y = 16.278</math></i></p>

---

+ 0.572X<sub>2</sub>. Compensation and work motivation simultaneously influence employee performance, this can be seen from the F-count value of 11.109 with a significance level of 0.000, this value is smaller than 0.5 (0.000 < 0.5) with the regression equation  $Y = 7.471 + 0.407X_1 + 0.385X_2$ .

---

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan baik milik pemerintah maupun milik swasta, tentunya memiliki tujuan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang yang akan dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Istilah sumber daya manusia merujuk pada individu-individu yang bekerja sebagai penggerak organisasi dalam perusahaan yang berfungsi sebagai aset perusahaan yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi di antaranya pemberian kompensasi dan motivasi.

Kompensasi merupakan cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Rahmawati: 2018). Besar kecilnya kompensasi akan berdampak terhadap prestasi kerja karyawan, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap karyawan cukup adil, akan mendorong karyawan lebih baik dalam pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab dalam masing-masing tugas yang di berikan oleh perusahaan. Selanjutnya tugas lain dari seorang manajer adalah memotivasi karyawan agar setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki kinerja yang baik,

Suatu motivasi timbul sebagai energi untuk membangkitkan dorongan diri bagi seseorang. Dorongan itu timbul di karenakan adanya kebutuhan seseorang terhadap sesuatu yang belum terpenuhi yang akan menyebabkan terjadinya suatu aktivitas untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Sesuai dengan apa yang di kemukakan Maslow yang di kutip oleh (Mangkunegara, 2019: 101), bahwa kebutuhan merupakan fundemen yang mendasari perilaku karyawan. Kita tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengetahui apa kebutuhannya. Apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Begitu pula sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku rasa bahagia sebagai rasa puasnya.

Sama halnya dengan PT Kitchenette Lestari Jakarta Selatan yang merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang restoran *Food and Beverage* yang berada di Gandaria Tower Lantai 8, Jakarta Selatan. Karyawan yang saat ini bekerja sudah melalui proses seleksi dan telah mempunyai berbagai kemampuan tambahan yang didapat dari *training* dengan baik didalam maupun diluar perusahaan. Akan tetapi *training* saja tidak cukup, perlu adanya peningkatan *softskill* yang harus dimiliki oleh karyawan itu sendiri, misalnya kemampuan untuk berkomunikasi, bekerja sama, jujur, ulet, dan percaya diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan disertai oleh sikap disiplin kerja sehingga karyawan di perusahaan dapat tercapai secara optimal. PT Kitchenette Lestari Jakarta Selatan memiliki target pencapaian yang mengutamakan kinerja yang baik pada karyawannya, akan tetapi beberapa karyawan belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang di terima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi juga merupakan salah satu aspek yang berarti bagi karyawan, karena bagi individu atau karyawan besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantaranya para karyawan itu sendiri. Kompensasi itu sendiri di bagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*financial*) dan tak langsung (*non financial*), kompensasi langsung merupakan imbalan jasa kepada karyawan yang di terima secara langsung, rutin atau periodik karena yang bersangkutan telah memberikan bantuan atau sumbangan untuk mencapai tujuan organisasi, dan kompensasi langsung meliputi gaji. Selain kompensasi langsung, kompensasi tak langsung juga mempunyai peran yang tak kalah pentingnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seperti halnya tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan. Sumber daya manusia yang dimiliki PT Kitchenette Lestari Jakarta Selatan saat ini memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas baik dari sumber daya manusianya maupun *output* yang dihasilkan. Untuk mencapai itu semua tidak terlepas dari masalah kompensasi yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

Pemberian kompensasi yang tidak tepat akan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan maka karyawan akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan karyawan untuk berprestasi. Kenaikan Gaji pada karyawan selalu diharapkan karyawan guna mendapatkan kepuasan kerja pada perusahaan. Sementara kompensasi yang dilakukan perusahaan adalah untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan antara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang kompeten dan bermutu, sehingga dapat memotivasi setiap karyawan untuk bekerja lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh Gaji Pokok yang tidak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Pemerintah Kota Jakarta Selatan.

Pada PT Kitchenette Lestari Jakarta Selatan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan apresiasi berupa bonus kepada karyawan, apabila berhasil memenuhi target pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Motivasi Kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja para karyawan PT Kitchenette Lestari Jakarta Selatan, karena mereka dituntut untuk selalu bekerja dengan tepat dan cepat agar setiap pekerjaan bisa selesai dengan tepat waktu, dan dengan hasil yang memuaskan. Biasanya PT Kitchenette Lestari Jakarta Selatan memberikan motivasi kerja dengan cara *family gathering*, memberikan bonus setiap akhir bulan, dan memberikan pelatihan bagi para karyawan dengan tujuan agar para karyawan terus termotivasi memiliki semangat dan gairah saat bekerja. Namun pada kenyataannya hal-hal tersebut sudah jarang dilakukan, seperti bonus akhir bulan yang seringkali terlambat diberikan, dengan alasan sedang meningkatnya pengeluaran perusahaan untuk membeli peralatan yang dibutuhkan untuk proses pengerjaan pemesanan pelanggan, tentu saja hal ini membuat motivasi kerja para karyawan menurun, sehingga tidak ada gairah untuk bekerja yang pada akhirnya mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan hasil yang dikerjakan pun tidak maksimal.

Akibat dari karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja mengakibatkan menurunnya gairah untuk bekerja, sehingga memberikan dampak buruk yang berkelanjutan kepada kedisiplinan kerja tiap karyawan itu sendiri yang pada akhirnya membuat kinerja karyawan semakin menurun, padahal kedisiplinan kerja sangat penting karena sangat berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia disuatu perusahaan, dan para karyawan pun tahu bawa kedisiplinan kerja dapat menentukan baik atau buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin pasti bekerja sesuai dengan tata aturan yang telah dibuat oleh perusahaan, sehingga tanggung jawabnya dalam setiap tugas yang diberikan oleh perusahaan pasti tercapai dengan hasil yang maksimal. Karyawan yang disiplin akan memberikan dampak yang baik bagi

perusahaan karena waktu kerjanya cukup untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga tugas yang diberikan oleh perusahaan bisa tercapai, dengan menerapkan sikap disiplin kerja juga memberikan dampak yang positif bagi karyawan lainnya, untuk termotivasi bekerja dengan penuh gairah untuk memenuhi tanggung jawab atas setiap pekerjaannya dan memberikan hasil yang maksimal untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kitchenette Lestari Jakarta Selatan baik secara parsial maupun secara simultan.

## METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah kuantitatif asosiatif kausal. Kuantitatif berarti penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data menggunakan analisis statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Asosiatif kausal berarti menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua variabel atau lebih, yang bersifat sebab akibat dan adanya pengaruh. Menurut Sugiyono, (2017:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi yang di ambil pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kitchenette Lestari Jakarta Selatan, yaitu sebanyak 55 karyawan. Sampel dalam peneliti ini adalah berjumlah 55 orang pada PT Kitchenette Lestari Jakarta Selatan. Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Sederhana

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Kompensasi (X1)  
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,083	6,163		2,610	,012
Kompensasi	,587	,151	,472	3,898	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 16,083 + 0,587X_1$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Jika nilai  $X = 0$  akan diperoleh  $Y = 16,083$ . Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 16,083 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Kompensasi ( $X_1$ ) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan (Y) akan tetap bernilai 16,083 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,587(positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Kompensasi ditingkatkan sebagai sebesar satu–satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,587 satuan.

**Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2)  
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,278	6,246		2,606	,012
Motivasi Kerja	,572	,150	,464	3,815	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 16,278 + 0,572X_2$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Jika nilai  $X = 0$  akan diperoleh  $Y = 16,278$ . Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 16,278 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi Kerja ( $X_2$ ) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan tetap bernilai 16,278 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,572 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika Motivasi Kerja ditingkatkan sebagai sebesar satu–satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,572 satuan.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,471	6,925		1,079	,286
Kompensasi	,407	,163	,327	2,496	,016
Motivasi Kerja	,385	,161	,312	2,383	,021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 25

Dari output regresi linier, diperoleh persamaan regresi berganda  $Y = 7,471 + 0,407X_1 + 0,385X_2$  Berdasarkan persamaan regresi berganda yang terbentuk tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa: variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja mempunyai koefisien yang bertanda positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Koefisien variabel Kompensasi memberikan nilai sebesar 0,407 yang berarti bahwa jika variabel Kompensasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka variabel Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan. Koefisien Motivasi Kerja memberikan nilai sebesar 0,385 yang berarti bahwa jika variabel Motivasi Kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.

### Uji Koefisien Korelasi

#### Koefisien Korelasi Secara Parsial

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Kompensasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,472 <sup>a</sup>	,223	,208	4,679

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dari SPSS versi 25

Berdasarkan table di atas dapat diketahui bahwa besarnya R square adalah 0,472. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang **Sedang** antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisiensi Korelasi Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,464 <sup>a</sup>	,215	,201	4,701

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya R square adalah 0,464. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang **Sedang** antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 6. Koefisien Korelasi Secara Simultan  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,547 <sup>a</sup>	,299	,272	4,485

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya R square adalah 0,547. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang **Kuat** antara Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,472 <sup>a</sup>	,223	,208	4,679

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya *Adjusted R square* adalah 0,208 atau 20,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen Kompensasi terhadap dependen Kinerja Karyawan sebesar 20,8% sedangkan sisanya (100% - 20,8% = 79,2%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,464 <sup>a</sup>	,215	,201	4,701

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya *Adjusted R square* adalah 0,201 atau 20,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen Motivasi Kerja terhadap dependen Kinerja Karyawan sebesar 20,1% sedangkan sisanya (100% - 20,1% = 79,9%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,547 <sup>a</sup>	,299	,272	4,485

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dari SPSS versi 25

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya *adjusted R square* adalah 0,272 atau 27,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen Kompensasi dan Motivasi Kerja (X) terhadap dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 27,2% sedangkan sisanya (100% - 27,2% = 72,8%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

### Uji Hipotesis

#### Uji secara Parsial (Uji t)

Uji statistik (uji t) bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen atau untuk

menguji variabel bebas secara parsial (individu). Tabel (t) dapat dilihat dari  $t(\alpha/2 : n-k) = t(0,5 : 55) = 1,674$ .

**Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,083	6,163		2,610	,012
Kompensasi	,587	,151	,472	3,898	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diperoleh dari SPSS versi 25

Variabel Kompensasi mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,5 ( $0,000 < 0,5$ ) dengan nilai t-hitung  $3,898 > 1,674$ . Hal ini berarti  $H_0$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel SMotivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,278	6,246		2,606	,012
Motivasi Kerja	,572	,150	,464	3,815	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi Kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih besar dari 0,5 ( $0,000 < 0,5$ ) dengan nilai t-hitung  $3,815 > 1,674$ . Hal ini berarti  $H_0$  diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji secara Simultan (Uji F)

**Tabel 12 Hasil Uji Simultan (F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	446,946	2	223,473	11,109	,000 <sup>b</sup>
Residual	1046,036	52	20,116		
Total	1492,982	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kompensasi

Sumber: Hasil diperoleh dari SPSS versi 25

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 11,109 sedangkan F-tabel sebesar 3,16 maka  $11,109 > 3,16$ . Dengan demikian dan secara statistik diperoleh dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,5$ . Dari data tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kitchenette Lestari Jakarta Selatan

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah diuraikan di atas, maka diperoleh hasil uji hipotesis (uji t) secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,5 ( $0,000 < 0,5$ ) dengan nilai t-hitung  $3,898 > 1,674$ . Dengan persamaan regresi sederhana  $Y = 16,083 + 0,587X_1$

dan hasil koefisien korelasi dengan nilai R square adalah 0,472. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang Sedang antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R square adalah 0,208 atau 20,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen Kompensasi terhadap dependen Kinerja Karyawan sebesar 20,8% sedangkan sisanya ( $100\% - 20,8\% = 79,2\%$ ) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lidya Octafia Rumere (2021) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado, dimana dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hal senada juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Opan Arifudin (2019) yang berjudul Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Global (PT.GM).

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kitchenette Lestari Jakarta Selatan**

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah diuraikan di atas, maka diperoleh hasil uji hipotesis (uji t) secara parsial dengantingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih besar dari 0,5 ( $0,000 < 0,5$ ) dengan nilai t-hitung  $3,815 > 1,674$ . Dengan persamaan regresi linier sederhana  $Y = 16,278 + 0,572X_2$ . Dan hasil koefisien korelasi diperoleh nilai R square adalah 0,464. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang Sedang antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R square adalah 0,201 atau 20,1%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen Motivasi Kerja terhadap dependen Kinerja Karyawan sebesar 20,1% sedangkan sisanya ( $100\% - 20,1\% = 79,9\%$ ) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Syncrum Logistic, dimana dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hal ini senada dengan hasil penelitian Irma Sari Octaviani dan Lidya Pricilla (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertama Logistics Service

### **Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kitchenette Lestari Jakarta Selatan**

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah diuraikan di atas, maka diperoleh hasil uji hipotesis (uji F) secara psimultan Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ini dapat dilihat dari perolehan nilai F-hitung sebesar 11,109 sedangkan F-tabel sebesar 3,16 maka  $11,109 > 3,16$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,5$ . Dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 7,471 + 0,407X_1 + 0,385X_2$  dan hasil koefisien korelasi diperoleh nilai R square adalah 0,547. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang Kuat antara Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R square adalah 0,272 atau 27,2%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen Kompensasi dan Motivasi Kerja (X) terhadap dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 27,2% sedangkan sisanya ( $100\% - 27,2\% = 72,8\%$ ) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Deffy Lestari (2022) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru dan penelitian Andrean H. Manese (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi, dimana dari hasil penelitian diketahui



bahwa ompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini dapat dilihat dari nilai t-hitung  $3,898 > 1,674$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,5 ( $0,000 < 0,5$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 16,083 + 0,587X_1$
2. Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, ini dapat dilihat dari nilai t-hitung  $3,815 > 1,674$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,5 ( $0,000 < 0,5$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 16,278 + 0,572X_2$
3. Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, ini dapat dilihat dari nilai F-hitung sebesar 11,109 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 nilai ini lebih kecil dari 0,5 ( $0,000 < 0,5$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 7,471 + 0,407X_1 + 0,385X_2$

## REFERENSI

- Abdul Rahman Safiih, Haerul Okta Fahmi, Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Satuan Pengamanan PT Tunas Artha Gardatama Area Tugas Bank BCA DKI Jakarta, *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, Vol. 3 No. 1 Januari - April 2023
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R., & Soliha, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gunung Agung Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2).
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, R., & Indriyani, S. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinergi Inti Pelangi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1).
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartmen) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2).
- Mangkunagara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Permatasari, R. J. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Kependidikan Pada SMKN 8 Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Dc Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2).
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT Rajag Rafindo.

- Santoso, S. (2013). Statistik Parametrik Edisi Revisi. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods) . Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(1).
- Thamrin, & Subarkah, I. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Konveksi Famili Jaya Bobotsari Purbalingga Jawa Tengah. Jurnal Disrupsi Bisnis, 1(1).
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.