

## **Pengaruh Kompensasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bake-A-Boo Cabang Kabupaten Tangerang**

Dewi Sartika, Siti Soleha

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

1) *Dosen universitas pamulang, email : [dosen02208@unpam.ac.id](mailto:dosen02208@unpam.ac.id)*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengklarifikasi dampak penghargaan dan moral dari CABANG BAKEABOO di Tangerang, Indonesia. Responden survei adalah 60 karyawan CABANG BAKEABOO di Provinsi Tangerang. Software SPSS versi 23.0 digunakan untuk analisis dalam penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan kepada sampel sebanyak 60 responden dari BAKEABOO cabang Provinsi Tangerang. Metode analisis yang digunakan untuk analisis adalah uji instrumental seperti uji validitas dan reliabilitas, analisis data kuantitatif, dan uji hipotesis klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di KABUPATEN BAKEABOO TANGERANG, dibuktikan dengan uji t (sub-tes) untuk  $t\text{-hitung} < t > 0,05$ . 1,050 0,05. Pada CABANG BAKEABOO KABUPATEN TANGERANG, perubahan moral memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. dan signifikan 3,16 dan signifikan 0,025 dan  $< 0,05$

**Kata Kunci: Kompensasi, Etos Kerja, Kinerja Karyawan.**

### **ABSTRACT**

This study aims to clarify the effect of compensation and morale on the BAKEABOO BRANCH, Tangerang Regency, Indonesia. The number of respondents to this survey is 60 who are employees of the BAKEABOO BRANCH in Tangerang Regency. The analysis of this research uses SPSS version 23.0 software. The survey method used is quantitative and based on the results of questionnaires distributed to a sample of 60 respondents from BAKEABOO BRANCH in Tangerang Regency. The analytical method used in the analysis is instrumental tests such as validity and reliability tests, quantitative data analysis, and classical hypothesis testing. The results showed that the salary variable had no significant effect on the performance of the employees of BAKEABOO TANGERANG REGENCY, as evidenced by the t test (subtest) of  $t\text{ count} < t > 0.05$ . 1.050 0.05. Fluctuating work ethic has a significant effect on the performance of BAKEABOO BRANCH employees, TANGERANG REGENCY. It is obtained from the t-test (subtest) significant 1.671 with t table value  $> t$ , and the significance of panel F. hold is 0.010. And significant 3.16 and significant 0.025 and  $< 0.05$

Keywords: Compensation, Work Ethic, Employee Performance.

## I. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Di departemen SDM, sangat penting untuk dapat menyelesaikan masalah pergantian personel dengan cepat dan efektif. Hubungan antara manajer, manajemen menengah dan manajemen bawah di SDM penting untuk memiliki sistem pengelolaan SDM melalui mekanisme manajemen SDM untuk memastikan bahwa setiap orang mengikuti protokol yang sama.

Manajemen adalah proses mengawasi dan mengarahkan kegiatan orang lain untuk mencapai tujuan. Seperti halnya busur yang dibuat dengan baik, membuat sesuatu adalah pekerjaan penting. Apa yang dimaksud dengan tujuan manajemen dan bagaimana cara mencapainya? Istilah manajemen berasal dari kata kerja "manage" yang artinya mengelola. Apa, mengapa, dan bagaimana memonitor. Di sisi lain, Lilis (2014) mendefinisikan: "Manajemen adalah seni menggabungkan proses, metode, dan tindakan tertentu seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian/pengawasan untuk menentukan dan mencapainya secara efektif mulai dari orang lain. Saya mengarahkan pistol ke sasaran dan menarik pelatuknya. Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan pengadaan, pengembangan dan pemberian kompensasi pekerja, integrasi, retensi dan pemisahan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja suatu perusahaan didasarkan pada keberhasilan atau keagalannya dalam mencapai

tujuannya. Efektivitas pelatihan dan disiplin organisasi perusahaan ditentukan oleh kinerjanya. Salah satu cara di mana kinerja dapat dipengaruhi adalah dengan penghargaan yang diberikan kepada pelaku. Ini dapat memiliki dampak yang signifikan pada cara mereka melakukan. Kompensasi merupakan salah satu alasan seseorang memilih bekerja pada suatu perusahaan tertentu.

Pada perusahaan besar, menengah dan kecil, setiap pemilik perusahaan harus memperhatikan semua aspek peningkatan

produktivitas karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. produsen dan penjualan kue/roti panggang milik finalis season 3 chef Indonesia Mimi Morisa. Jenis usaha ini termasuk dalam usaha kuliner berupa kue dan roti. Sebagai pemilik bisnis, Mimi melihat peluang bisnis di media online sebagai sebuah kesuksesan. Nama BAKE-A-BOO CABANG TANGERANG sendiri berasal dari kata "peek-a-boo" yang artinya kejutan. Terakhir, Mimi Morisa telah membuka enam cabang BAKE-A-BOO di Muara Karan, Senopati, Menten, Tanjung Durene, Sipete dan Gading Serpon di Kabupaten Tangerang.. Bagi BAKE-A-BOO dan CABANG KABUPATEN TANGERANG, SDM merupakan aset terpenting dan memiliki peran strategis bagi perusahaan. Dengan kata lain, ia bertindak sebagai perencana, pelaksana, dan pengontrol kegiatan.

Perusahaan sering menghadapi tantangan untuk menawarkan upah yang adil dan pantas kepada karyawan mereka. Begitu pula masalah yang dihadapi Mimi sebagai pemilik usaha BAKE-A-BOO BRANCH KABUPATEN TANGERANG. Kompensasi yang diberikan oleh Ardana (2015:153) adalah apa yang diterima karyawan dari perusahaan atau organisasi sebagai kompensasi atau keuntungan. Penghargaan merupakan fungsi penting dari Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Bagaimanapun, kompensasi adalah salah satu aspek paling sensitif dari hubungan kerja. Kompensasi yang adil dan wajar menguntungkan perusahaan dan karyawannya. Kompensasi digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar tidak bermalas-malasan, meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, dan mendorong mereka untuk berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan, saya bisa. Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Masalah kompensasi perlu diselesaikan dengan cepat untuk mencapai tujuan bisnis. BAKE-A-BOO CABANG KABUPATEN TANGERANG Kompensasi karyawan masih berupa upah bulanan saja dan belum ada tunjangan tambahan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Minimnya bonus akhir tahun, minimnya iuran hari raya, dan minimnya tunjangan kesehatan berupa BPJS Kesehatan, inilah permasalahan yang terlihat dalam bisnis BAKE-A-BOO KABUPATEN TANGERANG.

Kurangnya kompensasi pasti akan mempengaruhi kinerja pegawai **BAKE-A-BOO BRANCH TANGERANG REGENCY**. Pemilik bisnis perlu segera menyelesaikan setiap masalah yang muncul dalam bisnis mereka. Pengusaha perlu menjaga tunjangan karyawan untuk mencapai tujuan mereka.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan banyak aspek yang harus diperhatikan dari pihak manajemen perusahaan. Tidak hanya aspek kompensasi saja, tetapi banyak aspek lain yang menjadi pemicu dalam meningkatnya kinerja karyawan, salah satunya yaitu "Etos Kerja". Menurut Sudaryo (2018:112), Etos kerja adalah paradigma kerja yang diyakini oleh individu atau sekelompok orang dan diwujudkan dalam bentuk perilaku kerja khas mereka" To do. Kinerja karyawan juga erat kaitannya dengan etos kerja.

Etos kerja adalah seperangkat perilaku pekerja yang positif yang berakar pada kolaborasi yang kuat dan keyakinan dasar, dengan komitmen penuh pada paradigma ketenagakerjaan yang terintegrasi, kunci dan fondasi kesuksesan bagi masyarakat atau bangsa mana pun. Etos kerja merupakan syarat terpenting dalam setiap upaya peningkatan kualitas tenaga kerja atau sumber daya manusia. Dalam hal ini, kinerja baik pada tingkat individu, organisasi dan sosial. Kurangnya etos kerja dibuktikan dengan kerja yang kurang lancar karena karyawan tidak mencintai pekerjaannya.

Etos kerja **BAKE-A-BOO CABANG KABUPATEN TANGERANG** masih

tergolong rendah/rendah karena banyak faktor. Salah satunya adalah kurangnya kompensasi yang memadai karena kurangnya gaji tepat waktu. Etos kerja pegawai **CABANG BAKE-A-BOO KABUPATEN TANGERANG** sangat erat kaitannya dengan kompensasi yang diberikan oleh pemberi kerja. Karena etos kerja merupakan kesadaran karyawan yang direpresentasikan dengan perilaku kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepedulian pengusaha terhadap kesejahteraan pekerja

dalam bentuk kompensasi yang adil dan wajar merupakan masalah yang perlu segera

mendapat perhatian. Dengan memberikan kompensasi yang baik, semangat kerja setiap karyawan dikatakan tumbuh dalam bentuk etos kerja yang baik, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan dan dengan demikian harapan pemilik bisnis.

Kinerja karyawan yang buruk tidak dapat memenuhi harapan kepemimpinan, sedangkan kinerja tinggi dapat menjadi masalah bagi organisasi atau kantor mana pun karena kinerja tersebut akan memberi Anda hasil terbaik nantinya dan membantu Anda mencapai tujuan perusahaan. Bahkan dalam bisnis **CABANG BAKE-A-BOO**

**TANGERANG**, masalah kinerja adalah apayang kita hadapi saat ini. Oleh karena itu, hal ini menjadi sangat penting bagi pemilik usaha **BAKE-A-BOO CABANG KABUPATEN TANGERANG** untuk mempertimbangkan aspek kompensasi dan etos kerja demi keberlangsungan usaha. **BAKE-A-BOO CABANG TANGERANG** Faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bisnis dan yang penulis anggap sebagai subjek penelitian ini tidak dianggap adil dan sesuai, oleh karena itu etos kerja dan karyawan

Pemberian penghargaanlah yang mempengaruhi kehendak. Dampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti tertarik dengan judul penelitian "Pengaruh Reward dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada **BAKE-A-BOO Cabang Tangerang**".

## 2. Perumusan Masalah

Berdasarkan keterbatasan pertanyaan di atas, maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

Apakah reward berpengaruh terhadap kinerja pegawai **BAKE-A-BOO CABANG TANGERANG**?

Apakah etos kerja berpengaruh

terhadap kinerja pegawai **BAKE-A-BOO CABANG TANGERANG**?

Pada **BAKE-A-BOO CABANG TANGERANG**, apakah kompensasi dan moral mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan?

## Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, antarlain:

- Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di  
KABUPATEN BAKE-A-BOOCABANG.
2. Mengetahui pengaruh semangat kerjaterhadap kinerja pegawai di  
KABUPATEN BAKE-A-BOOCABANG.
  3. Mengetahui pengaruh reward dan moral terhadap kinerja karyawan di BAKE-A-BOOCABANGTANGERANGGERGENCY secara bersamaan.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen

Manajemen berasal dari kamus Prancis Kuno. Manajemen, singkatnya, adalah teknik eksekusi dan kontrol. Menurut para ahli, manajemen memiliki beberapadefinisi yang berbeda, tetapi maksud dan tujuannya adalah sama: "Manajemen merupakan suatu ilmu dan seni pengelolaan yang secara efektif dan efisien menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan" (Hasibuan (2002: 2). Definisi Manajemen menurut Riccard L. Daft (2002:8) adalah proses pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien melalui desain organisasi, kepemimpinan, dan pengelolaan sumber daya organisasi." Manajemen adalah kegiatan kerja mengkoordinir dan mengawasi pekerjaan orang lain agar dapatdilakukan secara efisien dan efektif. (Stephen dan Maria, 2010). Mary Parker Follett mendefinisikan manajemen sebagai suatu seni di mana orang lain bekerja. Definisi ini berarti bahwa manajer bertanggung jawab untuk mengelola dan mengarahkan orang lain untuk mencapaisuatu tujuan organisasi. Menurut Danang Sunyoto (2012: 1) yaitu manajemenberasal dari kata management. Artinya administrasi, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengelolaan. Istilah manajemen telah dimaknai oleh banyak pihak dengan perspektif yang berbeda- beda seperti manajemen, pembinaan, manajemen, kepemimpinan dan manajemen. Menurut G. R. Terry (Ferdiansyah, 2014: 7), "Ilmu manajemen adalah proses atau kerangka kerja yang melibatkan membimbing atau mengarahkan sekelompok orang menuju suatu tujuan organisasi atau praktis." Didefinisikan

sebagai "perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengelolaan usaha." Penggunaan sumber daya lain dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan definisi manajemen, termasuk manajemen senior, dan beberapa orang menggunakan konsep sumber daya manusia untuk merujukpada individu (staf, karyawan, dll.) disamakan dengan definisi ini, kami menyimpulkan bahwa faktor yang paling penting adalah orang-orang dan karyawan yang mendorong kegiatan bisnis kami.

#### a) Manajemen Sumber Daya Manusia

"Menurut Hasibuan pada tahun 2017:10, Ilmu manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sedemikian rupa sehingga secara efektif dan efisien berkontribusi pada tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Begitu pula Mangkunegara pada tahun 2017: 22, Ilmu manajemen sumber daya manusia yakni proses yang memungkinkan penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam suatu organisasi untuk mencapai berbagai tujuan.

#### Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kemampuan manajemen sumber daya manusia merupakan tugas dan kewajiban karyawan yang dilakukan dan dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang optimal. Menurut Hasibuan (2017:21), pendapat tentang fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut.

#### Sebuah rencana

Suatu perencanaan berarti merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuannya. sebuah.

#### Mengatur

Pengorganisasian adalah kegiatan mengorganisir seluruh pegawai dengan menetapkan syarat-syarat dalam pembagian kerja, suatu hubungan kerja, pendelegasian suatu wewenang, integrasi, dan bagian suatu organisasi.

#### pengarahan

Membaca merupakan suatu kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### Integrasi

Integrasi merupakan tindakan mengintegrasikan kepentingan perusahaan dan

kebutuhan karyawannya untuk membangun suatu kemitraan yang harmonis dan pastinya saling menguntungkan.

d) pemeliharaan

Tanggungjawab adalah suatu kegiatan yang memelihara atau memperkuat fisik, mental, dan loyalitas seorang karyawan sehingga mereka dapat tetap bersama sampai dengan mereka pensiun.

e) Disiplin

Disiplin merupakan suatu fungsi terpenting dari ilmu sumber daya manusia dan kuno untuk mencapai tujuannya. Tanpa disiplin yang baik, sangat sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal. Disiplin adalah suatu keinginan dan kesadaran untuk menaati aturan dan norma sosial.

f) Berhenti

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yaitu berakhirnya suatu hubungan kerja pada suatu perusahaan perseorangan

c. **Kompensasi**

Menurut F. Sikula dari Supomo (2019: 95), "kompensasi merupakan suatu yang membantu atau dianggap sebagai sumbangan atau yang dipersamakan dengan itu". Sedangkan menurut Dale Yoder dalam Supomo (2019: 95), donasi adalah apa yang dapat dikerjakan dan diselesaikan bersama oleh Anggota, dan

S.P Hasibuan dalam Supomo (2019: 95) menjelaskan bahwa penghasilan adalah penghasilan dari uang atau barang yang diterima langsung pada instruksi atau langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan. Dapat ditentukan bahwa pembayaran adalah semua yang diterima karyawan dari pembayaran untuk pekerjaan. Pada dasarnya kompensasi dibagi menjadi dua aspek, yaitu kompensasi yang berbentuk finansial dan kompensasi yang berbentuk non finansial. Kompensasi finansial merupakan suatu kompensasi yang diberikan berbentuk uang berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan. Adapun kompensasi yang berbentuk non finansial,

maksudnya yaitu pemberian kompensasi tidak berbentuk uang atas kerja karyawan yang bersangkutan. Kompensasi non finansial disebut juga sebagai kompensasi pelengkap.

Hal tersebut dikatakan pelengkap karena kompensasi non finansial tersebut diberikan kepada karyawan hanya untuk melengkapi kompensasi yang telah diberikan oleh suatu perusahaan.

1. **Indikator Kompensasi**

Menurut Simamora (2017), metrik yang mengukur kompensasi karyawan meliputi: semuanya. Gaji dan Gaji Gaji adalah upah yang paling umum digunakan untuk menangani pekerja manufaktur.

Gaji biasanya dikaitkan dengan tarif per jam dan gaji biasanya digunakan untuk gaji satu tahun, bulan atau minggu. menggangu.

Promosi adalah imbalan tambahan yang lebih atau melebihi gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

Tunjangan merupakan asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung oleh perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian di suatu perusahaan.

Fasilitas pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti kendaraan roda empat perusahaan, akses ke pesawat milik perusahaan, tempat parkir khusus untuk jabatan tertentu dan kenikmatan yang diperoleh seorang karyawan.

d. **Etos Kerja**

"Etika kerja biasanya didefinisikan sebagai etika bisnis yang menciptakan etos kerja yang dipandu secara etis atau nama sederhana lainnya.. Kerja adalah karakter moral yang harus diikuti oleh pekerjaan. Organisasi moral terdiri dari kekuatan pendorong, karakteristik esensial, semangat., konsep sederhana, aturan perilaku, aturan perilaku, perilaku, pemikiran, keyakinan, prinsip atau standar yang mengikuti sebagai praktik dan nilai Penerimaan oleh individu dalam suatu organisasi atau hubungan.

Menurut Sudaryo (2018:112), "Etos kerja adalah praktik yang dengannya seseorang atau sekelompok orang memantapkan dirinya dalam etos kerja". Secara umum, etika berfungsi sebagai pendorong atau pendorong untuk meningkatkan perilaku yang diinginkan. Menurut Nitisemito (2017:3) berpendapat bahwa Etos kerja merupakan mengerjakan kegiatan atau pekerjaan secara lebih giat sehingga menghasilkan hasil yang lebih baik. Sedangkan semangat kerja merupakan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan, oleh karena itu

semangat kerja dengan integrasi dan iklim) organisasi sulit untuk dipisahkan karena dua hal tersebut merupakan satu kesatuan.

Menurut Geertz d'Ismainar (2018: 168), "Etos adalah sikap sebagai dunia di mana individu dan kehidupan terpancar". Di sini perilaku digambarkan sebagai prinsip pribadi yang menjadi keyakinan dalam pengambilan keputusan. Menurut Webster's Ismainar Dictionary (2018: 168), "Etos diartikan sebagai suatu keyakinan yang berfungsi untuk perilaku individu, kelompok atau organisasi". Etos kerja merupakan suatu sikap yang berasal dari preferensi dan pemahaman sendiri yang mengikuti norma budaya. Dari wacana di atas dapat disimpulkan bahwa kebudayaan bersumber pada kebudayaan, dan dari kebudayaan tersebut terciptalah karya setiap orang. Menurut Octarina (2013), "Moralitas menyangkut karakter seseorang dan cara dia mengajar, melihat, meyakini dan memberi makna, mendorongnya untuk berbuat dan mencapai amal." sikap dan keyakinan dalam bekerja melalui tata krama dan etos kerja yang baik.

#### Indikator Etos Kerja

Menurut pendapat Darodjat (2015:77), untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja pegawai suatu organisasi, dapat dilihat dimensi dan ukuran sebagai berikut: semuanya.

- a) Kerja berat adalah jenis praktik yang mencapai manfaat menggunakan energi sebagai konsep (modal kerja). mengganggu.
- b) Bekerja cerdas Pemasaran cerdas adalah proses membuat bisnis dengan menggunakan teknologi cerdas untuk mempromosikan bisnis.

bekerja dengan jujur Keikhlasan merupakan bentuk ajaran yang menyadari manfaat menggunakan keikhlasan sebagai ungkapan kemuliaan.

#### e. Kinerja Karyawan

"Menurut Wibowo dalam Yulianto (2020: 8), kinerja adalah hasil dari proses dan proses dimana pekerjaan itu diselesaikan. Menurut Mangkunegara dalam Yulianto (2020: 8), "Kinerja memang hasil kerja pegawai. adalah. Menurut Sinambela de Yulianto (2020:8), "Kinerja adalah kemampuan mengembangkan satu keterampilan untuk menentukan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan suatu tugas secara realistis dan konsisten serta terukur. Menurut Suhariadi de Yulianto (2020: 8) "Sukses adalah suatu tugas dari motivasi dan kemampuan untuk melakukan tugas atau suatu fungsi, dan seseorang tersebut harus memiliki pemikiran dan kemampuan (keterampilan) tertentu. Sedangkan menurut Priansa Yulianto (2020:8), "Sukses adalah suatu tingkat dimana seorang pegawai melakukan suatu tugas." Dari beberapa definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan ukuran secara kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu serta kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pada karyawan dalam kurun waktu tertentu (Yulianto, 2020:8).

#### Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Yuliyanto (2018: 8), dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah nilai, kualitas, kecepatan dan ukuran (indikator) independen bahwa seorang karyawan menyelesaikan tugas untuk menentukan di mana dia melakukan peran dan tanggung jawab. diberikan kepada staf internal.

#### f. Hipotesis Penelitian

Adapun pengembangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hal : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BAKE-A- BOO CABANG KABUPATEN TANGERANG Indonesia secara parsial.

H01 : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada

BAKE-A- BOO CABANG KABUPATEN  
TANGERANG Indonesia secara parsial.

Ha2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada BAKE-A-BOO CABANG KABUPATEN TANGERANG Indonesia secara parsial.

H02 : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada BAKE-A-BOO CABANG KABUPATEN TANGERANG Indonesia secara parsial.

Ha3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada BAKE-A-BOO CABANG KABUPATEN TANGERANG secara simultan.

H03 : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada BAKE-A-BOO CABANG KABUPATEN TANGERANG Indonesia secara simultan.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di CABANG BAKE-A-BOO TANGERANG INDONESIA di Jalan Ki Hajar Dewantara Ruko Crystal 2 No.32 Kec. Kelapa Dua, Kabupaten Tangerang, Banten. Studi tersebut merupakan studi lapangan yang mengambil berbagai pendekatan. Penelitian ganda adalah suatu penelitian yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau pola tertentu, pengumpulan data menggunakan suatu alat penelitian, analisis data dapat sangat berharga bagi spesies target yang mencoba menciptakan sentimen. Ilmu sosial adalah alat untuk mengembangkanteori-teori yang biasa digunakan dalam ilmu pengetahuan, seringkali untuk mengukur kejahatan. Target penelitian ini adalah 50 karyawan. Model yang dimasukkan oleh penulis dalam penelitian ini memiliki hingga 50 pekerja menggunakan model jenuh. Data dikumpulkan dari data, wawancara dan pertanyaan. 1.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Objek Penelitian

BAKE-A-BOO CABANG KABUPATEN

TANGERANG adalah deli yang dibintangi oleh runner-up Masterchef Indonesia Season3 Mimi Morysa. Mimi Morysa memutuskan untuk menjadi juru masak di bisnis kue pada tahun 2011. Sebelumnya, dia adalah seorang karyawan sebuah bank swasta di Jakarta. Akhirnya, Mimi Morysa memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya dan setelah beberapa bulan ingin menjual cookie dunia maya. Namun, keputusannya untuk menjadi pengusaha makanan mendapat tentangan dari keluarganya. Pasalnya, masa depan industri memasak online saat ini sedang tidak menentu. Akhirnya Mimi menekuni bisnis kue ini karena melihat peluang sukses memasarkan secara online. Tentu saja, setahun kemudian, Mimi, dengan kue Mimi, mulai bereksperimen dengan keterampilan memanggang dan mendekorasi. Nama BAKE-A-BOO CABANG KABUPATEN

TANGERANG berasal dari kata "peek-a-boo" yang artinya menakutkan. BAKE-A-BOO CABANG KABUPATEN

TANGERANG mulai menjual hanya berbagai macam makanan panggang dan kue kering, tetapi baru-baru ini ditambahkan eskopi. Karena rasanya yang enak dan nikmat, Iced Coffee Milk BAKE-A-BOO CABANG TANGERANG semakin populer. Seiring berjalannya waktu akhirnya Mimi morysa memiliki outlet BAKE-A-BOO CABANG KABUPATEN TANGERANG sebanyak 6

outlet yang berada di Muara Karang, Senopati, Menteng, Tanjung Duren, Cipete, dan Gading Serpong.

#### B. Penemuan dan Pembahasan

Seperti hasil penelitian yang dijelaskan di atas, perbedaan kinerja

(Y) dapat dijelaskan oleh perbedaan penggajian (X1) dan kinerja (X2), dan hasil ini berbasis permintaan. Di bawah ini adalah deskripsi dari hasil pencarian dan hasil dari masing-masing perbedaan.

H01: BAKE-A-BOO CABANG TANGERANG Indonesia Diasumsikan bahwa pembayaran

tidak mempengaruhi sebagian staf. Hipotesis didasarkan pada H01 yang didasarkan pada hasil penelitian ini, yaitu hasil uji-t (uji parsial). Dimana pada variabel Kompensasi (X1) menunjukkan nilai thitung < ttabel dengan

signifikan  $> 0,05$  yaitu;  $1,050 < 1,671$  dengan signifikan  $0,298 > 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan H01 diterima dan Ha1 ditolak, yaitu kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BAKE-A-BOO CABANG KABUPATEN TANGERANG Indonesia secara parsial. Adapun penelitian sebelumnya yang dapat mendukung hasil penelitian ini, yaitu pada jurnal yang ditulis oleh Rahman Hasibuan dan Sofyan Sauri Hasibuan, tahun 2021 dengan judul jurnal “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan

Kerja, Displin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Logistik Asia Batam” Dengan hasil penelitian yaitu variabel kompensasi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada Ha2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja karyawan BAKE-A-BOO CABANG KABUPATEN TANGERANG Indonesia secara parsial. Hipotesis yang sesuai dengan hasil penelitian ini, yaitu H02 yang didasarkan pada hasil uji t (uji parsial). Dimana pada variabel Etos Kerja (X2) menunjukkan nilai thitung  $>$  ttabel dengan signifikan  $< 0,05$  yaitu;  $2,648 > 1,671$  dengan signifikan  $0,025$

$< 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan H02 ditolak dan Ha2 diterima, yaitu etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BAKE-A-BOO CABANG KABUPATEN TANGERANG

Indonesia secara parsial. Adapun penelitian sebelumnya yang dapat mendukung hasil penelitian ini, yaitu pada jurnal yang ditulis oleh Intan Maharani dan Suryono Efendi, pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi,

Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia”. Hasil penelitian kinerja yang efektif memiliki dampak besar, sebagian, pada kinerja.

2. Pada Ha3 : Diduga terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan BAKE-A-BOO CABANG KABUPATEN TANGERANG Indonesia secara simultan. Hipotesis yang sesuai dengan hasil penelitian ini, yaitu Ha3 yang didasarkan pada hasil uji F (uji simultan). Dimana pada variabel Kompensasi (X1) dan Etos Kerja (X2) menunjukkan nilai Fhitung  $>$  Ftabel dengan signifikan  $< 0,05$  yaitu;  $3,924 > 0,316$  dengan signifikan  $0,025 < 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan H03 ditolak dan Ha3 diterima, yaitu kompensasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BAKE-A-BOO CABANG KABUPATEN TANGERANG Indonesia secara simultan. Penelitian sebelumnya yang mungkin mendukung penelitian ini, oleh Intan Maharani dan Suryono Efendi, diterbitkan dalam jurnal “The Impact of Institutional Culture, Commitment. “untuk partisipasi, kompensasi, dan kinerja staf Kementerian Tenaga Kerja” pada tahun 2017. seperti staf di Indonesia” Penelitian menunjukkan bahwa pembayaran dan praktik memengaruhi kinerja pada saat yang bersamaan.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya perbedaan reward tidak mempengaruhi kinerja staf BAKE-A-BOO.  $1,050 < 1,671$  dan signifikan

$0,298 > 0,05$ . Perbedaan efisiensi positif terhadap kinerja staf BAKE- A-BOO yang ditunjukkan oleh  $t > t$ - tabel dan t-test dengan nilai  $< 0,05$  (uji parsial).  $2,648 > 1,671$  dan signifikan  $0,010 < 0,05$ . Hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa pembayaran dan kinerja etika berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAKE-A-BOO CABANG KABUPATEN TANGERANG. F hitung  $> F$  array dan nilai  $< 0,05$  misalnya;  $3,924 > 3,16$  dan

signifikan  $0,025 < 0,05$ . Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut. 1. BAKE-A-BOO CABANG

TANGERANG Penggajian berupa upah bagi pegawainya tidak memenuhi harapan seluruh pegawai yang selalu di bawah upah minimum setempat. 2. Perbuatan yang dilakukan pegawai dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja pegawai di CABANG BAKE-A-BOO KABUPATEN TANGERANG. 3. Pembayaran dan efisiensi bila diukur secara bersama-sama (simultan), berdampak besar terhadap kinerja staf BAKE-A-BOO KABUPATEN TANGERANG.

### Saran

Sebagai temuan telah dijelaskan, para ilmuwan membuat pernyataan berikut.

1. Hadiah (X1) Berikut adalah beberapa tips untuk berbagai penghargaan: Periksa manajemen perusahaan dengan kebijakan penggajian/karyawan yang baik dan adil yang membuat karyawan senang dan meningkatkan kinerjanya. . Tingkatkan kinerja staff kami di BAKE-A-BOO CABANG KABUPATEN TANGERANG.

2. Keadilan (X2) Mengingat berbagai aspek BAKE-A-BOO CABANG KABUPATEN TANGERANG mempengaruhi kinerja pegawai, maka manajemen BAKE-A-BOO CABANG KABUPATEN TANGERANG berkomitmen untuk meningkatkan kejujuran kinerja pegawai melalui berbagai pelatihan dan pelatihan melalui konsultasi, dan

pelatihan. . Sangat penting untuk berhati-hati. Staf yang terlatih secara khusus untuk meningkatkan kinerjanya Membuat Anda memahami etos kerja dan meningkatkan staf sehingga karyawan Anda dapat membawa mereka untuk berlatih.

3. Kinerja Karyawan (Y) Di BAKE-A-BOO CABANG KABUPATEN TANGERANG, kami mengharapkan manajemen perusahaan untuk lebih memperhatikan pemberian gaji/kebijakan yang akan mendorong karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka untuk memastikan karyawan diawasi. oleh manajemen. Etos kerja juga harus kita perhatikan dalam meningkatkan kualitas staf kita di BAKE-A-BOO CABANG KABUPATEN TANGERANG. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila pegawai memiliki etos kerja yang baik. Pelayanan yang efektif dicapai melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan yang dapat memberikan wawasan dan pengalaman kepada seluruh karyawan di tempat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T, 2012, *Manajemen Pemasaran*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Ari Setiyaningrum, Jusuf Udaya, Efendi, 2015, *Prinsip-Prinsip Pemasaran*, Yogyakarta
- Assauri, Sofjan, 2007, *Manajemen Pemasaran*, Rajawali Press, Jakarta
- Buchari Alma, 2007, *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*, Alfabeta, Bandung
- Christopher Lovelock, 2005, *Manajemen Pemasaran Jasa*, Aditama, Roni Angger. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori Dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Ali, Wairooy. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, Vol. 4, No. 1, 2017
- Amiruddin. (2019). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor*. Qiara Media.
- Duli Nicolas. (2019) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sleman: Deepublish.

Hasibuan, Rahman & Sofjan Sauri Hasibuan. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Logistik AsiaBatam. *Jurnal Bening*, Vol 8 No 12021.

Ismainar, Hetty. (2018). Manajemen Unit Kerja. Yogyakarta: Deepublish.

Maharani, Intan & Suryono Efendi. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 13, No. 2, Juli 2017

Muslim, Setiana. (2018). Pengaruh Etos Kerja, Kompensasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan (Fkip) Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 1 No. 2 Februari 2018.

Sudaryo, Yoyo dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Kompensasi Lingkungan Fisik*. Yogyakarta: Andi.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunarto, A., Qurbani, D., & Virby, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama

