

# PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DI RESTORAN LAMODA JAKARTA

*Febri Aria Saputra*  
*STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

*Agus Riyanto*  
*STIE Pariwisata Internasional (STEIN)*

## ABSTRACT

**Purpose-** is to findout the effect of compensation and motivation against employee's performance in Lamoda Restaurant, Jakarta.

**Design/methodology/approach-** The respondents were all staffs of Lamoda. Data collected using questionnaire, and analyzed by multiple regression.

**Findings-**It is concluded that compensation is a basic element of motivation to increase the performance of employees in Lamoda restaurant.

**Research limitations-** The limited sample and variable assigned in this research that can be extended in the future research

**Practical implications-** The scheme of compensation in Lamoda to be concentrated by its management as the key to motivate them for the maximum achievement

**The Originality-** Usage of primary data as the basis of this research

**Keywords :** Compensation, motivation, performance, restaurant -business

## Latar Belakang

Dunia bisnis kuliner saat ini berkembang dengan sangat pesat, ditunjukkan oleh banyaknya rumah makan atau restoran yang semakin banyak buka di Jakarta, bukan hanya restoran pribadi banyak juga perusahaan besar yang melebarkan bisnisnya di dunia kuliner, restoran tersebut menawarkan berbagai macam masakan dari berbagai daerah sampai berbagai negara di dunia, perkembangan tersebut diharapkan dapat menimbulkan pengaruh positif dalam berbagai macam hal salah satunya adalah terciptanya lapangan kerja yang lebih luas dan meningkatnya standard kinerja pekerja di Jakarta dan di Indonesia. Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, sering kali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyaknya restoran mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan bersaing antar perusahaan (restoran) maupun yang disebabkan oleh kurang

baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada restoran tersebut, harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan atau restoran yang baru memulai bisnisnya ataupun telah lama berdiri sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreatifitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu mempunyai modal yang sangat besar dan teknologi modern bagaimanapun perusahaan tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan berbagai macam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya seperti pemberian motivasi dan pemberian kompensasi yang layak dari manajemen

perusahaan. Manusia (SDM) merupakan makhluk yang mempunyai kebutuhan *intern* yang banyak sekali dimana kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu, banyak karyawan yang meninggalkan pekerjaan lama mereka dan mencari pekerjaan baru dengan berbagai macam motivasi. Motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah, hal ini berarti seorang disetujui untuk menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi serta dilain pihak ia mengharapkan imbalan atau kompensasi tertentu. Kompensasi yang dikelola dengan baik atau dilaksanakan sebagaimana mestinya dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai, memelihara dan mempertahankan semangat kerja yang produktif.

Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing untuk menjamin Kelangsungan hidup perusahaan. sebuah perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang memadai. Kompensasi yang memadai diharapkan mampu memotivasi karyawan perusahaan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Lamoda restoran merupakan restoran yang telah buka sejak tahun 1997 yang awalnya dikelola oleh hotel gran hyatt jakarta dan sekarang telah di kelola oleh pengelola baru yaitu hotel keraton jakarta, baru dibuka mulai bulan januari 2015 ini berlatar belakang restoran yang baru buka kembali, maka kinerja yang tinggi untuk merubah pandangan tentang restoran yang lama menjadi the *new lamoda* restoran sangat diharapkan bagi semua karyawan perusahaan tersebut.

Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, juga untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Untuk mencapai tujuan

perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan perusahaan dan juga harus mampu menjalankan tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam mendukung rencana perusahaan meningkatkan kinerja karyawan maka pemberian motivasi dan kompensasi yang tepat dari perusahaan perlu diperhatikan guna membuat kinerja karyawan menjadi optimal dan selalu konsisten. Dengan pemberian kompensasi secara tepat dan adil kepada karyawan yang dapat memperlihatkan prestasi kerja yang baik pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, dan insentif. Kompensasi tidak langsung disebut juga sebagai tunjangan yaitu semua tunjangan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi langsung meliputi jaminan kesehatan dan fasilitas yang diberikan, Sedangkan kompensasi non finansial adalah terdiri dari lingkungan kerja, dimana seseorang tersebut bekerja[3]. Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan. Karena setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak luar. Untuk itu agar bisa menumbuhkan motivasi kerja dalam suatu perusahaan dibutuhkan suatu komunikasi yang intensif antara karyawan

dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan.

Siagian[4] menjelaskan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target, sasaran atau kriteria yang disepakati bersama. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang dibakukan organisasi, maka kinerjanya tergolong baik, dan jika sebaliknya berarti kinerjanya buruk. Atau dengan kata lain, penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus juga melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan. Berkaitan dengan hal diatas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui;

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

## **Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis**

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa yang diberikan oleh organisasi atas pekerjaan yang telah dilakukan, sistem kompensasi ini harus dikelola secara serius dan tepat oleh perusahaan Hanggraeni[1]. Menurut Mangkunegara[2] bahwa proses administrasi upah atau gaji (kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan, pemberian upah merupakan imbalan pembayaran untuk pelayanan yang telah diberikan oleh pegawai. Menurut Hasibuan[3] menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa yang bisa berupa langsung maupun tidak langsung kepada karyawan karena karyawan tersebut telah memberi bantuan tenaga dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan[3] menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu : kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif. Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) yaitu kesejahteraan karyawan.

**Tabel 1 Jenis Kompensasi**

KOMPENSASI	
<b>TIDAK LANGSUNG</b>	<b>LANGSUNG</b>
<b>Kesejahteraan karyawan</b>	<b>Gaji pokok</b>
- Fasilitas karyawan :	- Upah
- Loker	- Gaji
- Kantin	<b>Gaji variable</b>
- Ruang istirahat	- Bonus
	- Insentif
	- Tunjangan hari raya
	- Dana pensiun

Menurut Hasibuan[3] kompensasi langsung yaitu 1) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. 2) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. 3) Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Selanjutnya Hasibuan[3] mengatakan bahwa kompensasi tidak langsung yaitu kesejahteraan karyawan berupa kompensasi tambahan (finansial atau nonfinansial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti fasilitas karyawan antara lain kafeteria, mushala, tempat olahraga dan tempat istirahat. Lebih jauh Hasibuan[3] tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah antara lain : 1) Ikatan Kerja Sama. Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan bawahan, di mana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati. 2) Kepuasan Kerja. Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik,

status, sosial dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu. 3) Pengadaan Efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah. 4) Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. 5) Stabilitas Karyawan. Dengan program kompensasi agar prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil. 6) Disiplin. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-pertaturan yang berlaku. 7) Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada kerjaannya. 8) Pengaruh Pemerintah. Jika program kompensasi itu sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu

memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku. Hal ini penting supaya semangat kerja dan karyawan yang *qualified* tidak terhenti, tuntutan serikat buruh dikurangi dan lain-lainnya. Menurut Hasibuan[3], metode kompensasi (balas jasa) dikenal metode tunggal dan metode jamak. Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal bahkan hubungan keluarga ikut menentukan besarnya gaji pokok seseorang. Jadi standar gaji pokok yang pasti tidak ada. Ini terdapat pada perusahaan-perusahaan diskriminasi. Dengan demikian dihipotesakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Restoran Lamoda, Jakarta.

H<sub>1</sub> Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Restoran Lamoda, Jakarta.

## **Motivasi**

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya Siagian [4]. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yg optimal Hasibuan [3], sedangkan motivasi menurut Mc Cromick dalam Mangkunegara[2] didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku

yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Berdasarkan pengertian tersebut diatas maka penulis dapat mengartikan bahwa motivasi adalah sesuatu yang timbul dari dalam diri sebagai kekuatan seseorang secara sadar untuk melakukan aktifitas yang dapat menghasilkan suatu perubahan secara nyata untuk membantu dirinya sendiri dan juga orang lain dalam menangani suatu permasalahan yang dihadapinya sehingga dapat memberikan kepuasan bagi dirinya.

Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu prestasi kerja atau kinerja dan efisiensi. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan bisa dikatakan perusahaan diambang kebangkrutan. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Sedangkan motivasi kerja memberikan semangat kepada karyawan. Menurut Mangkunegara[2], terdapat 5 macam teori motivasi yaitu : Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai, karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti

kebutuhannya. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer dalam Mangkunegara[2] merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu: a) *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits. b) *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja. c) *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai. Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi dari Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleksi dan instingsif yang diwariskan. Oleh karena itu tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran. Konsep *drive* menjadi konsep yang terkenal dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi melakukan suatu tindakan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan teori pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada insting atau habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungannya. Berdasarkan uraian yang telah disebutkan di atas, kiranya tampak dengan jelas bahwa upaya meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memasukkan

unsur-unsur yang memotivasi ke dalam suatu pekerjaan seperti membuat pekerjaan menantang, memberi tanggung jawab yang besar pada pekerja.

Mangkunegara[2], mengemukakan Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut : prinsip partisipasi; prinsip komunikasi; prinsip mengakui andil bawahan; prinsip pendelegasian wewenang; prinsip memberi perhatian. Prinsip-prinsip motivasi diatas sebagai alat analisis dalam penelitian ini sehingga diharapkan dapat memperjelas kedudukan dan fungsi dari motivasi sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai secara ekstralocus. Teknik ini dirumuskan: "AIDDAS"

A = *Attention* (Perhatian)

I = *Interest* (Minat)

D = *Desire* (Hasrat)

D = *Decision* (Keputusan)

A = *Action* (Aksi/Tindakan)

S = *Satisfaction* (Kepuasan)

Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Dengan demikian, pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya[2]. Hasibuan [3], juga menjelaskan bahwa tujuan motivasi antara lain sebagai berikut, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan

karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya, serta meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Model tradisional bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat perlu diterapkan sistem insentif, yaitu memberikan uang/barang kepada karyawan yang berprestasi baik. Model hubungan manusia. Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat adalah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Model sumber daya manusia. Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Dihipotesiskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Restoran Lamoda di Jakarta.

H<sub>2</sub> Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Restoran Lamoda di Jakarta.

## Kinerja

Menurut Rivai[11] bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati. Menurut Amstrong dalam Wibowo[5] lebih melihat manajemen kinerja sebagai sarana mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standard, dan persyaratan persyaratan atribut yang telah disepakati. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara[2] dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya

Manusia Perusahaan, mengatakan bahwa Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa definisi di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Wibowo[5] pengertian kinerja adalah merupakan gaya manajemen dalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi misi bersama dan pendekatan strategis serta terpadu sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Proses kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, dikemukakan oleh Armstrong dan baron dalam buku Wibowo[5] beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut : 1) *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu. 2) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*. 3) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja. 4) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi. 5) *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Wibowo[5] Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measure*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Terdapat tujuh indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran

sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja. Kaitan diantara ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dengan penjelasan sebagai berikut. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan juga bukan merupakan keinginan. Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Umpan balik. Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik penting ketika kita mempertimbangkan *real goals* atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan yang spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan. Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Motif merupakan alasan atau

pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, membebaskan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif. Peluang. Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Lebih jauh Hanggraeni[1], metode penilaian kinerja adalah sebagai berikut : 1) *Rating scales*, dalam metode ini orang yang memberikan penilaian diharuskan memberikan penilaian terhadap kinerja individu dengan menggunakan skala angka yang merentang dari rendah sampai tinggi. 2) *Cheklis*, metode ini harus memilih (*checklist*) pernyataan-pernyataan yang paling sesuai untuk mendeskripsikan kinerja individu. 3) *Paired comparison method*, dalam metode ini semua pekerja dinilai secara bersama sama dengan teman teman kerjanya untuk kriteria kriteria tertentu. Setiap individu akan dibandingkan dengan semua teman teman kerjanya dan akan diketahui siapa yang paling baik dan siapa yang paling buruk. 4) *Alternation ranking methode*, Penilaian kinerja dengan metode ini adalah mengurutkan semua pekerja dari yang memiliki kinerja paling bagus sampai dengan paling buruk. Nanti akan diketahui ranking dari masing masing individu diantar semua pekerja.

### **Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan

tercapai bila didukung oleh beberapa faktor seperti kompensasi, motivasi, atribut individu, dan lingkungan organisasi Mangkunegara[2]. Salah satu usaha yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian kompensasi dan motivasi kepada pegawai. Kompensasi dan Motivasi adalah penggerak dan kinerja tinggi hanya bisa dicapai dalam tindakan. Sementara kualitas dan kuantitas berbanding lurus dengan tindakan. Dengan adanya kompensasi dan motivasi, seorang pegawai akan merasa punya dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu

pekerjaan sehingga kinerja pun meningkat. Namun, ketika seseorang menganggap bahwa melaksanakan pekerjaan hanya rutinitas maka mereka cenderung statis dalam bekerja. Dengan demikian dihipotesakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Restoran Lamoda, Jakarta.

H<sub>3</sub> Kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Restoran Lamoda, Jakarta.

### Penelitian Terdahulu

**Tabel 2 Penelitian Terdahulu**

1.	Penulis	Fajar Kurniadi[12]
	Judul	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Apotek Berkah
	Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Apotek Berkah
	Metode	Regresi linear berganda
	Hasil	- Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di apotek berkah
2.	Penulis	Ni Ketut Ayu Juli Astuti, I Nyoman Sudharma [13]
	Judul	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali
	Tujuan	Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali
	Metode	Analisis regresi linear berganda
	Hasil	- Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan - Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bal

### Hasil dan Pembahasan

#### Profil Responden

Bab ini menjelaskan hasil penelitian mengenai “Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di restoran lamoda jakarta”. Seperti sudah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara memberikan lembaran kuisioner kepada 40 orang karyawan yaitu

pada karyawan restoran lamoda jakarta. Berikut adalah jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 3 Responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki - laki	22	55
Perempuan	18	45
Total	40	100

Sumber : Hasil olah data angket SPSS statistic 20

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 3 yang menjadi responden pada penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan terdiri dari 22 orang karyawan laki-laki dengan presentase 55% dan 18 orang karyawan perempuan dengan presentase 45%. Dari data di atas menunjukkan lebih banyak karyawan laki-laki dibanding karyawan perempuan karena bagian operasional lebih membutuhkan tenaga laki-laki dibanding wanita karena pekerjaan yang berat. Berikut ini adalah jumlah responden berdasarkan usia :

**Tabel 4 Responden berdasarkan usia**

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
< 21 Tahun	2	5
21 - 25 Tahun	31	77,5
> 25 Tahun	7	17,5
Total	40	100

Sumber : Hasil olah data angket SPSS statistic 20

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4 yang menjadi responden pada penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan terdiri dari 2 orang karyawan berusia kurang dari 21 tahun dengan presentase 5%, 31 orang karyawan berusia 21-25 tahun dan 7 orang karyawan berusia 25 tahun. Dari data di atas menunjukkan karyawan yang paling banyak adalah yang berusia 21 samapi 25 tahun, perusahaan memilih karyawan pada usia tersebut karena usia tersebut adalah usia yang cocok dengan kriteria perusahaan dan dengan citra merk Lamoda Restoran sendiri yang elegan. Berikut ini adalah jumlah responden berdasarkan pendidikan :

**Tabel 5 Responden berdasarkan pendidikan**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SMA sederajat	14	35
D1	2	5
D3	4	10
S1 sederajat	20	50
Total	40	100

Sumber : Hasil olah data angket SPSS statistic 20

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5 yang menjadi responden pada

penelitian ini berjumlah 40 orang terdiri dari 14 orang karyawan berpendidikan akhir SMA atau sederajat dengan presentase 35%, 2 orang karyawan dengan pendidikan akhir diploma 1 dengan presentase 5%, 4 orang karyawan dengan pendidikan akhir diploma 3 dengan presentase 10%, dan 20 orang karyawan dengan pendidikan akhir S1 atau sederajat dengan presentase 50%. Dari data di atas menunjukkan karyawan yang paling banyak adalah karyawan dengan pendidikan akhir S1 sederajat karena pada kenyataannya perusahaan ingin memiliki karyawan yang memiliki pendidikan yang baik dan kompeten di bidangnya. Berikut ini adalah jumlah responden berdasarkan pengalaman kerja :

**Tabel 6 Responden berdasarkan pengalaman kerja**

Pengalaman Kerja	Frekuensi	Presentase
< 1 Tahun	6	15
1 - 3 Tahun	16	40
> 3 Tahun	18	45
Total	40	100

Sumber : Hasil olah data angket SPSS statistic 20

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 6 yang menjadi responden pada penelitian ini berjumlah 40 orang yang terdiri dari 6 orang karyawan dengan pengalaman kurang dari 1 tahun dengan presentase 15%, 16 orang dengan pengalaman kerja 1-3 tahun dengan presentase 40%, dan 18 orang dengan pengalaman kerja lebih dari 3 tahun dengan presentase 45%. Dari data di atas menunjukkan karyawan yang paling banyak adalah karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 3 tahun karena perusahaan ingin memiliki karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang baik tentang pekerjaan dan bidangnya masing masing. Berikut ini adalah jumlah responden berdasarkan pendapatan bulanan :

**Tabel 7 Berdasarkan pendapatan bulanan**

Gaji	Frekuensi	Presentase
< Rp. 3.000.000	8	20
Rp. 3.000.000 - Rp. 4.000.000	15	37,5
> Rp. 4.000.000	17	42,5
Total	40	100

Sumber : Hasil olah data angket SPSS statistic 20

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 7 yang menjadi responden pada penelitian ini berjumlah 40 orang yang terdiri dari 8 orang dengan pendapatan

kurang dari 3 juta rupiah dengan presentase 20%, 15 orang dengan pendapatan 3 juta - 4 juta rupiah dengan presentase 37,5%, dan 17 orang dengan pendapatan lebih dari 4 juta rupiah dengan presentase 42,5%. Dari data di atas menunjukkan karyawan yang paling banyak adalah karyawan yang mempunyai pendapatan bulanan lebih dari 4 juta rupiah, kesepakatan itu di dapat berdasarkan pengalaman dan pendidikan akhir karyawan masing masing.

**Tabel 8 Data variabel kompensasi (X<sub>1</sub>)**

No	Pertanyaan	5 (SS)		4(S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)		TOTAL	
		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
1	Saya mendapat gaji pokok yang sesuai dengan tugas dan posisi saya	10	25	15	37,5	6	15	5	12,5	4	10	40	100
2	Pihak perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada setiap karyawan	15	37,5	17	42,5	4	10	3	7,5	1	2,5	40	100
3	Pihak perusahaan memberikan asuransi kesehatan bagi saya dan keluarga saya	10	25	14	35	6	15	7	17,5	3	7,5	40	100
4	Pihak perusahaan memberikan libur pengganti jika hasil kerja saya memuaskan	5	12,5	14	35	5	12,5	11	27,5	5	12,5	40	100
5	Saya mendapatkan bonus insentif setiap bulan dari perusahaan saya	6	15	9	22,5	11	27,5	10	25	4	10	40	100
6	Perusahaan memberikan bonus tunjangan sesuai dengan hasil pekerjaan yang memuaskan sebagai apresiasi	10	25	15	37,5	13	32,5	1	2,5	1	2,5	40	100
7	Perusahaan memberikan upah harian atas hasil pekerjaan saya setiap harinya	4	10	9	22,5	10	25	12	30	5	12,5	40	100
8	Perusahaan memberikan fasilitas yang memenuhi kebutuhan	6	15	13	32,5	6	15	9	22,5	6	15	40	100
9	Perusahaan memberikan jaminan dana pensiun bagi setiap karyawan	5	12,5	16	40	6	15	18	25	3	7,5	40	100
10	Saya mendapatkan upah dan penghargaan sesuai dengan hasil tugas dan prestasi kerja walaupun kurang memuaskan	8	20	12	30	13	32,5	3	7,5	4	10	40	100

Berdasarkan pernyataan pada nomer 1 yaitu “Saya mendapat gaji pokok yang sesuai dengan tugas dan posisi saya” terdapat 10% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 4 responden, 12,5% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 5 responden, 15% yang menjawab netral yaitu sebanyak 6 responden, 37,5% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 15 responden, dan 25% yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 10 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab setuju itu menandakan setiap karyawan telah merasa puas dengan gaji pokok yang mereka dapatkan dari perusahaan.

Hasil angket 40 orang karyawan restoran Lamoda, berdasarkan pernyataan pada nomer 2 yaitu “Pihak perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada setiap karyawan” terdapat 2,5% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden, 7,5% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 3 responden, 10% yang menjawab netral yaitu sebanyak 4 responden, 42,5% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 17 responden, dan 37,5% yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 15 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab setuju karena pada kenyataannya setiap karyawan mendapatkan tunjangan hari raya dari perusahaan. Mayoritas responden untuk pernyataan “Pihak perusahaan memberikan asuransi kesehatan bagi saya dan keluarga” menjawab setuju sebanyak 35%. Ini menunjukkan setiap karyawan diberikan asuransi bagi karyawan pribadi dan keluarga. Berdasarkan pernyataan pada tabel nomer 4 yaitu “Pihak perusahaan memberikan libur pengganti jika hasil kerja saya memuaskan” terdapat 12,5% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 5 responden, 27,5% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 11 responden, 12,5% yang menjawab netral yaitu sebanyak 5 responden, 35% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 14 responden, dan 12,5% yang menjawab

sangat setuju yaitu sebanyak 5 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab setuju karena perusahaan memberikan libur jika hasil pekerjaan memuaskan[6].

Hasil angket yang diberikan kepada 40 orang karyawan restoran Lamoda untuk pernyataan “Saya mendapatkan bonus insentif setiap bulan dari perusahaan saya” terdapat 10% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 4 responden, 25% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 10 responden, 27,5% yang menjawab netral yaitu sebanyak 11 responden, 22,5% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 9 responden, dan 15% yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 6 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab netral karena setiap bonus yang diberikan tergantung hasil pekerjaan karyawan masing-masing.

Mayoritas responden untuk pernyataan “Perusahaan memberikan bonus tunjangan sesuai dengan hasil pekerjaan yang memuaskan sebagai apresiasi” menjawab setuju sebanyak 37,5%. Karena pada kenyataannya karyawan akan mendapatkan bonus sesuai hasil kerja yang memuaskan. Berdasarkan pernyataan pada nomer 7 yaitu “Perusahaan memberikan upah harian atas hasil pekerjaan saya setiap harinya” terdapat 12,5% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 5 responden, 30% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 12 responden, 25% yang menjawab netral yaitu sebanyak 10 responden, 22,5% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 9 responden, dan 10% yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 4 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab tidak setuju karena karyawan tidak mendapatkan upah yang diberikan setiap hari.

Dari 40 orang karyawan restoran Lamoda, berdasarkan pernyataan pada tabel nomer 8 yaitu “Perusahaan memberikan fasilitas yang memenuhi

kebutuhan karyawan” terdapat 15% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 6 responden, 22,5% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 9 responden, 15% yang menjawab netral yaitu sebanyak 6 responden, 32,5% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 13 responden, dan 15% yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 6 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab setuju karena karyawan telah diberikan fasilitas yang memenuhi kebutuhan karyawan.

Hasil angket yang diberikan kepada 40 orang karyawan restoran Lamoda untuk pernyataan “Perusahaan memberikan jaminan dana pensiun bagi setiap karyawan” terdapat 7,5% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 3 responden, 25% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 18 responden, 15% yang menjawab netral yaitu sebanyak 6 responden, 40% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 16

responden, dan 12,5% yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 5 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab setuju karena karyawan telah mendapatkan jaminan dana pensiun dari perusahaan. Berdasarkan pernyataan pada nomer 10 yaitu “Saya mendapatkan upah dan penghargaan sesuai dengan hasil tugas dan prestasi kerja walaupun kurang memuaskan” terdapat 10% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 4 responden, 7,5% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 3 responden, 32,5% yang menjawab netral yaitu sebanyak 13 responden, 30% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 12 responden, dan 20% yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 8 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab netral karena tidak semua karyawan akan mendapatkan upah atau penghargaan jika pekerjaannya kurang memuaskan.

**Tabel 9 Data variabel motivasi (X<sub>2</sub>)**

No	Pertanyaan	5 (SS)		4(S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)		TOTAL	
		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
1	Perusahaan memberikan fasilitas yang baik bagi karyawan	17	42,5	14	35	6	10	2	5	1	2,5	40	100
2	Saya mendapat pemberian wewenang yang sesuai dengan posisi saya	6	15	18	45	10	25	5	12,5	1	2,5	40	100
3	Saya dapat bekerja lebih maksimal apabila fasilitas yang ada dapat menunjang kinerja saya	14	35	11	27,5	12	30	1	2,5	2	5	40	100
4	Setiap karyawan harus selalu mendapat pengakuan prestasi dari atasan atas semua pekerjaannya	10	25	16	40	5	12,5	7	7,5	2	5	40	100
5	Perusahaan memberikan asuransi penuh jika terjadi kecelakaan saat bekerja	11	27,5	19	47,5	6	15	2	5	2	5	40	100
6	Saya selalu memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami kesulitan	6	15	22	55	8	20	3	7,5	2	2,5	40	100
7	Interaksi positif pimpinan terhadap bawahan memberikan dorongan untuk meningkatkan gairah kerja saya	11	27,5	18	45	9	22,5	2	5	-	-	40	100

Tabel Lanjutan

No	Pertanyaan	5 (SS)		4(S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)		TOTAL	
		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
8	Saya selalu mendapat pujian dari rekan rekan saya atas hasil kerja saya	4	10	16	40	9	22,5	7	17,5	4	10	40	100
9	Saya akan memberikan hasil yang maksimal apabila saya mendapatkan penghargaan	7	17,5	17	42,5	10	25	6	15	-	-	40	100
10	Saya akan memberikan yang terbaik bagi pekerjaan apabila saya mendapat perlengkapan pekerjaan yang baik	11	27,5	19	47,5	9	22,5	-	-	1	2,5	40	100

Berdasarkan pernyataan pada nomer 1 yaitu “Perusahaan memberikan fasilitas yang baik bagi karyawan” terdapat 2,5% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden, 5% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 2 responden, 10% yang menjawab netral yaitu sebanyak 6 responden, 35% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 14 responden, dan 42,5% yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 17 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab sangat setuju karena perusahaan telah memberikan fasilitas yang baik bagi karyawan. Mayoritas responden untuk pernyataan “Saya mendapat pemberian wewenang yang sesuai dengan posisi saya” menjawab setuju sebanyak 45%. Karena setiap karyawan telah mendapatkan wewenang sesuai dengan posisinya masing-masing. Hasil angket yang diberikan kepada 40 orang karyawan restoran Lamoda untuk pernyataan “Saya dapat bekerja lebih maksimal apabila fasilitas yang ada dapat menunjang kinerja saya” terdapat 5% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 2 responden, 2,5% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden, 30% yang menjawab netral yaitu sebanyak 12 responden, 27,5% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 11 responden, dan 35% yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 14 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab sangat setuju karena jika diberikan fasilitas yang baik

maka itu akan dapat menunjang kinerja karyawan.

Dari 40 orang karyawan restoran Lamoda, berdasarkan pernyataan pada tabel nomer 4 yaitu “Setiap karyawan harus selalu mendapat pengakuan prestasi dari atasan atas semua pekerjaannya” terdapat 5% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 2 responden, 7,5% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 7 responden, 12,5% yang menjawab netral yaitu sebanyak 5 responden, 40% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 16 responden, dan 25% yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 10 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab setuju karena setiap karyawan mendapat pengakuan prestasi dari atasannya. Untuk pernyataan tentang “Perusahaan memberikan asuransi penuh jika terjadi kecelakaan saat bekerja” terdapat 5% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 2 responden, 5% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 2 responden, 15% yang menjawab netral yaitu sebanyak 6 responden, 47,5% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 19 responden, dan 27,5% yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 11 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab setuju karena karyawan akan mendapatkan asuransi jika terjadi kecelakaan saat bekerja [7],[8].

Berdasarkan pernyataan pada nomer 6 yaitu “Saya selalu memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami

kesulitan” terdapat 2,5% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 2 responden, 7,5% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 3 responden, 20% yang menjawab netral yaitu sebanyak 8 responden, 55% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 22 responden, dan 15% yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 6 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab setuju karena setiap karyawan akan saling membantu jika ada rekan yang mengalami kesulitan. Hasil angket yang diberikan kepada 40 orang karyawan restoran Lamoda untuk pernyataan “Interaksi positif pimpinan terhadap bawahan memberikan dorongan untuk meningkatkan gairah kerja saya” terdapat 0% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 0 responden, 5% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 2 responden, 22,5% yang menjawab netral yaitu sebanyak 9 responden, 45% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 18 responden, dan 27,5% yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 11 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab setuju karena jika atasan melakukan interaksi positif itu akan menjadi dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kerjanya.

Dari pernyataan mengenai “Saya selalu mendapat pujian dari rekan rekan saya atas hasil kerja saya” terdapat 10% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 4 responden, 17,5% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 7 responden, 22,5% yang menjawab netral yaitu sebanyak 9 responden, 40% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 16 responden, dan 10% yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 4 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat

dominan menjawab setuju karena karyawan akan saling memuji jika mereka telah melakukan hasil kerja yang memuaskan.

Dari 40 orang karyawan restoran Lamoda, berdasarkan pernyataan pada tabel nomer 9 yaitu “Saya akan memberikan hasil yang maksimal apabila saya mendapatkan penghargaan” terdapat 0% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 0 responden, 15% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 6 responden, 25% yang menjawab netral yaitu sebanyak 10 responden, 42,5% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 17 responden, dan 17,5% yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 7 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab setuju karena jika seorang karyawan mendapatkan penghargaan karyawan tersebut semakin termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang maksimal. Hasil angket yang diberikan kepada 40 orang karyawan restoran Lamoda untuk pernyataan “Saya akan memberikan yang terbaik bagi pekerjaan apabila saya mendapat perlengkapan pekerjaan yang baik” terdapat 2,5% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden, 0% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 0 responden, 22,5% yang menjawab netral yaitu sebanyak 9 responden, 47,5% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 19 responden, dan 27,5% yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 11 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab setuju karena jika karyawan mendapatkan perlengkapan yang mendukung dalam bekerja itu akan membuat pekerjaan karyawan semakin baik.

**Tabel 10 Data Variabel Kinerja**

No	Pertanyaan	5 (SS)		4(S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)		TOTAL	
		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
1	Saya menyelesaikan setiap pekerjaan dan tugas dengan hasil yang bagus	7	17,5	23	57,5	9	22,5	-	-	1	2,5	40	100

Tabel Lanjutan

No	Pertanyaan	5 (SS)		4(S)		3 (N)		2 (TS)		1 (STS)		TOTAL	
		F	P	F	P	F	P	F	P	F	P	F	P
2	Saya selalu memeriksa hasil pekerjaan saya berulang ulang	12	30	14	35	10	25	3	7,5	1	2,5	40	100
3	Saya akan mengerjakan semua pekerjaan saya dengan cepat agar pekerjaan cepat selesai	6	15	17	42,5	7	17,5	9	22,5	1	2,5	40	100
4	Saya bersedia mengerjakan pekerjaan yang bukan untuk posisi dan kapasitas	5	12,5	18	45	12	30	4	10	1	2,5	40	100
5	Saya selalu membantu rekan kerja meskipun pekerjaan saya belum selesai	2	5	15	37,5	8	20	10	25	1	2,5	40	100
6	Perusahaan akan memberikan sanksi jika tenggat waktu habis dan setiap pekerjaan yang diberikan tidak terselesaikan	2	5	21	52,5	10	25	7	17,5	-	-	40	100
7	Saya berusaha melakukan semua pekerjaan saya dengan benar dan teliti	13	32,5	21	52,5	6	15	-	-	-	-	40	100
8	Saya bekerja sesuai jadwal yang telah ditetapkan oleh pimpinan saya	8	20	22	55	7	17,5	2	5	1	2,5	40	100
9	Saya mempertimbangkan untuk mengikuti prosedur pekerjaan saya jika saya mendapat kendala	7	17,5	18	45	5	12,5	8	20	2	5	40	100

Untuk hasil jawaban responden tentang pernyataan “Saya menyelesaikan setiap pekerjaan dan tugas dengan hasil yang bagus” terdapat 2,5% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden, 0% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 0 responden, 22,5 % yang menjawab netral yaitu sebanyak 9 responden, 57,5 % yang menjawab setuju yaitu sebanyak 23 responden, dan 17,5% yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 7 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab setuju karena semua karyawan akan menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan hasil yang baik.

Berdasarkan pernyataan pada nomer 2 yaitu “Saya selalu memeriksa hasil pekerjaan saya berulang ulang” terdapat 2,5% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden, 7,5% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 3 responden, 25% yang menjawab netral yaitu sebanyak 10 responden, 35% yang

menjawab setuju yaitu sebanyak 14 responden, dan 30% yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 12 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab setuju karena setiap karyawan akan memeriksa setiap hasil pekerjaannya. Mayoritas responden untuk pernyataan “Saya akan mengerjakan semua pekerjaan saya dengan cepat agar pekerjaan cepat selesai” menjawab setuju sebanyak 42,5%. Pada pernyataan ini karyawan menjawab setuju melakukan semua pekerjaannya dengan cepat agar bisa mengerjakan pekerjaan yang ada selanjutnya. Berdasarkan pernyataan pada nomer 4 yaitu “Saya bersedia mengerjakan pekerjaan yang bukan untuk posisi dan kapasitas saya” terdapat 2,5% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden, 10% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 4 responden, 30% yang menjawab netral yaitu sebanyak 12 responden, 45% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 18 responden, dan 12,5% yang menjawab

sangat setuju yaitu sebanyak 5 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab setuju karena pada kenyataannya karyawan mau untuk mengerjakan pekerjaan meskipun itu bukan bukan untuk kapasitas dan posisinya karena mereka ingin saling membantu antara sesama rekan kerja.

Dari 40 orang karyawan restoran Lamoda, berdasarkan pernyataan pada tabel nomer 5 yaitu "Saya selalu membantu rekan kerja meskipun pekerjaan saya belum selesai" terdapat 12,5% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 5 responden, 25% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 10 responden, 20% yang menjawab netral yaitu sebanyak 8 responden, 37,5% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 15 responden, dan 5% yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 2 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab setuju untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan meskipun pekerjaannya belum terselesaikan. Hasil angket yang diberikan kepada 40 orang karyawan restoran Lamoda untuk pernyataan "Perusahaan akan memberikan sanksi jika tenggat waktu habis dan setiap pekerjaan yang diberikan tidak terselesaikan" terdapat 0% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 0 responden, 17,5% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 7 responden, 25% yang menjawab netral yaitu sebanyak 10 responden, 52,5% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 21 responden, dan 5% yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 2 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab setuju karena jika karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu mereka akan mendapatkan sanksi dari perusahaan.

Dari 40 orang karyawan restoran Lamoda, berdasarkan pernyataan pada tabel nomer 7 yaitu "Saya berusaha melakukan semua pekerjaan saya dengan benar dan teliti" terdapat 0% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu

sebanyak 0 responden, 0% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 0 responden, 15% yang menjawab netral yaitu sebanyak 6 responden, 52,5% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 21 responden, dan 32,5% yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 13 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab setuju karena pasti setiap karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan benar dan teliti. Berdasarkan pernyataan pada nomer 8 yaitu "Saya bekerja sesuai jadwal yang telah ditetapkan oleh pimpinan saya" terdapat 2,5% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden, 5% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 2 responden, 17,5% yang menjawab netral yaitu sebanyak 7 responden, 55% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 22 responden, dan 20% yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 8 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab setuju karena setiap karyawan akan mematuhi jadwal yang telah ditetapkan pimpinan.

Hasil angket yang diberikan kepada 40 orang karyawan restoran Lamoda untuk pernyataan "Saya mempertimbangkan untuk mengikuti prosedur pekerjaan saya jika saya mendapat kendala" terdapat 5% yang menjawab sangat tidak setuju yaitu sebanyak 2 responden, 20% yang menjawab tidak setuju yaitu sebanyak 8 responden, 12,5% yang menjawab netral yaitu sebanyak 5 responden, 45% yang menjawab setuju yaitu sebanyak 18 responden, dan 17,5% yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 7 responden. Pada pernyataan ini karyawan sangat dominan menjawab setuju untuk mempertimbangkan mengikuti prosedur jika karyawan mendapat kendala darurat.

### **Uji normalitas data**

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan program SPSS

untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan sangat penting, karena dengan data yang terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dengan mewakili populasi.

**Tabel 11 Uji kolmogorov-smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a</sup> ,	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.40293119
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.096
	Negative	-.145
Kolmogorov-Smirnov Z		.919
Asymp. Sig. (2-tailed)		.367
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

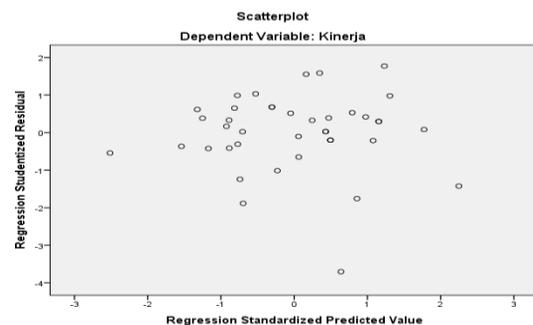
Sumber : Hasil olah data angket SPSS Statistic 20

Dengan menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 0,05\%$  diperoleh untuk variabel Kompensasi, Motivasi dan Kinerja dengan menggunakan one sample kolmogorov - smirnov dengan residual dengan demikian data tersebut berdistribusi normal karena ditemukan nilai signifikansi  $> 0,05$ . Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh kesimpulan bahwa asumsi kenormalan data telah terpenuhi.

### Uji heterokedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang

sama, disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas dengan melihat pola titik titik pada scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.



**Gambar 1 Uji heterokedastisitas**

Sumber : Hasil olah data angket SPSS statistic 20

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 dan Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

### Uji multikolinieritas

Untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $> 10$ . Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance*, lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 12 Uji multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	16.688	4.671		3.573	.001		
	Kompensasi	.386	.173	.429	2.227	.032	.513	1.948
	Motivasi	.125	.160	.151	.785	.437	.513	1.948

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data angket SPSS statistic 20

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan software SPSS versi 20 dengan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1 untuk kedua variabel maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

### Uji linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel secara

signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Untuk uji linearitas pada SPSS digunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila nilai signifikansi pada linearity kurang dari 0,05.

**Tabel 13 Uji linearitas**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompensasi* Kinerja karyawan	Linearity	490.446	1	490.446	25.039	<b>0</b>
Motivasi* Kinerja karyawan	Linearity	545.633	1	545.633	50.91	<b>0</b>

Sumber : Hasil olah data angket SPSS statistic 20

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan software SPSS versi 20 dengan dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Kompensasi *linearity* sebesar 0,000. Dan Motivasi *linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel kompensasi dan motivasi terdapat hubungan yang linier. Dengan ini maka asumsi linearitasnya terpenuhi.

### Model Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 20, model regresi yang menunjukkan hubungan antara variabel kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 14 Model regresi linier berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	16.688	4.671		3.573	.000		
1 Kompensasi	.386	.173	.429	2.227	.032	.513	1.948
Motivasi	.125	.160	.151	.785	.437	.513	1.948

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil olah data angket SPSS statistic 20

Dari tabel di atas ditemukan bahwa model regresi linier berganda yang dihasilkan adalah  $Y = 16,688 + 0,386 \text{ Kompensasi} + 0,125 \text{ Motivasi}$ . Nilai konstanta = 16,688 menunjukkan besarnya kinerja karyawan (Y) yang tidak dipengaruhi oleh kompensasi (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>). Artinya jika kompensasi (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) = 0, maka kinerja karyawan (Y) akan sebesar 16,688. Hal ini menunjukkan adanya faktor lain yang bisa

mempengaruhi kinerja karyawan di Restoran Lamoda selain kompensasi dan motivasi. Nilai koefisien regresi kompensasi (X<sub>1</sub>) = 0,386, menunjukkan adanya arah pengaruh positif kompensasi (X<sub>1</sub>) kepada kinerja karyawan (Y). Artinya jika kompensasi naik satu satuan (semakin baik), maka kinerja karyawan di restoran lamoda akan naik sebesar 0,386 dalam kondisi regresi motivasi tetap atau tidak berubah[8].

Nilai koefisien regresi motivasi ( $X_2$ ) = 0,125, menunjukkan adanya arah pengaruh positif motivasi ( $X_2$ ) kepada kinerja karyawan ( $Y$ ). Artinya jika motivasi naik satu satuan (semakin baik), maka kinerja karyawan di restoran lamoda akan naik sebesar 0,125 dalam kondisi regresi kompensasi tetap atau tidak berubah.

### Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dengan menggunakan software SPSS dapat dilihat dari tabel 14 sebagai berikut :

- a) Untuk variabel kompensasi digunakan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  adalah 2,227 (signifikansi dari 0,032), maka dengan menggunakan uji taraf nyata 0,05 dan derajat kebebasan  $df = n-k-1 = 40-2-1 = 37$ , diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,026 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,227 > 1,687$ ) dan ( $0,032 < 0,05$ ) maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dari hasil tersebut dapat dikatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut sama seperti penelitian terdahulu dari Fajar

Kurniadi[12] dan Ni Ketut Ayu Juli Astuti[13] yang memiliki hasil kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

- b) Untuk variabel motivasi digunakan uji t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  0,785 (signifikansi 0,437) maka dengan menggunakan uji taraf nyata 0,05 dan derajat kebebasan  $n-k-1 = 40-2-1 = 37$ , diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,026 dengan demikian  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,785 < 1,687$ ) maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah  $H_2$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Dari hasil tersebut diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu dari Fajar Kurniadi[12] dan Ni Ketut Ayu Juli Astuti[13] yang memiliki Hasil motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis nol bahwa koefisien determinasi majemuk dalam populasi sama dengan nol. Uji signifikansi meliputi pengujian signifikansi persamaan regresi secara keseluruhan serta koefisien regresi parsial spesifik. Uji keseluruhan dapat dilakukan dengan menggunakan statistik F dapat dilihat dengan tabel dibawah ini :

**Tabel 15 Uji F dengan metode ANOVA**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	480.625	2	240.313	7.810	.001 <sup>b</sup>
	Residual	1138.475	37	30.770		
	Total	1619.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Sumber : Hasil olah data angket SPSS statistic 20

Dengan bantuan software SPSS 20 hasil uji ANOVA disajikan pada tabel diatas. Dari tabel diatas ditemukan bahwa jumlah kuadrat rata-rata regresi (JKR) = 480,625 dengan derajat kebebasan diperoleh nilai 2 kuadrat rata-rata regresi (KTR) = 240,313. Besaran jumlah kuadrat

sisanya (JKS) adalah 1138,475 dengan derajat kebebasan 37 diperoleh nilai kuadrat rata-rata sisaan (KTS) adalah 30,770. Dengan menggunakan uji F, diperoleh nilai  $F_{hitung} = 7,810$ . Dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{table}$  pada taraf nyata  $\alpha = 5\%$  ( $0,05$ ),  $df_1 = 2$ ,  $df_2 = 37$  diperoleh

nilai  $F_{tabel} = 3,252$ . Dengan demikian diperoleh kesimpulan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,810 > 3,252$ ), artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima pada taraf nyata tersebut, sehingga kesimpulannya adalah kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Uji kolerasi parsial dan determinasi

Analisis korelasi parsial digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua

variabel dimana variabel lainnya yang dianggap berpengaruh dikendalikan atau dibuat tetap (sebagai variabel kontrol). Nilai korelasi ( $r$ ) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Menurut Sugiyono[13] Pedoman untuk menginterpretasikan hasil koefisien korelasi sebagai berikut:

**Tabel 16 Koefisien kolerasi parsial dan determinasi**

Variabel	Partial	Kategori	Koefisien Determinasi	R table	Kesimpulan
Kompensasi	0,534	Sedang	28,50%	0,312	Nyata
Motivasi	0,450	Sedang	20,30%	0,312	Nyata
Simultan	0,545	Sedang	29,70%	0,312	Nyata

Sumber : Hasil olah data angket SPSS statistic 20

Dengan bantuan *software* SPSS kita dapat melihat nilai koefisien parsial variabel kompensasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,534 artinya ada hubungan yang nyata antara kompensasi dengan kinerja karyawan dan masuk kategori sedang. Nilai koefisien determinasi variabel kompensasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 28,5% dapat diartikan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah 28,5%. Berdasarkan tabel diatas kita dapat melihat nilai koefisien parsial variabel motivasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,450 artinya ada hubungan yang nyata antara kompensasi dengan kinerja karyawan dan masuk kategori sedang. Nilai koefisien determinasi variabel kompensasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 20,30% dapat diartikan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah 20,30%. Leadership Academy provides a setting to offer this commitment to yourself and others while teaching you the strategies sand tools necessary to achieve the ultimate success. One useful tool that can be the single biggest roadblock in creating change is the Power of Leverage[10].

### Kesimpulan

Secara bersamaan memberi informasi bahwa secara simultan diketahui bahwa nilai koefisien korelasi antara kedua variabel secara bersama-sama adalah 0,545 artinya ada hubungan yang nyata pada kategori sedang antara kompensasi dan motivasi dengan kinerja karyawan di restoran lamoda jakarta. Kemampuan kedua variabel kompensasi dan motivasi dalam menjelaskan keragaman variabel kinerja adalah 29,70%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh kompensasi dan motivasi yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 29.70% variasi variabel kinerja. Sedangkan sisanya yang sebesar 70,30% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini seperti kepemimpinan dan pelatihan.

### Implikasi Manajerial

Hasil data kesimpulan diatas sesuai dengan teori Mangkunegara[2] Kinerja adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai bila

didukung oleh beberapa faktor seperti kompensasi, motivasi, atribut individu, dan lingkungan organisasi Mangkunegara[2]. Salah satu usaha yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian kompensasi dan motivasi kepada pegawai. Kompensasi dan Motivasi adalah penggerak dan kinerja tinggi hanya bisa dicapai dalam tindakan.

### Daftar Pustaka

- [1] Hanggraini. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga.
- [1] Mangkunegara. 2013. *Manajemen Kinerja*, Penerbit Alfabeta
- [2] Malayu, A. P. Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara
- [3] Siagian. P. 2004. *Teori Motivasi dan aplikasinya*. Jakarta : P.T. Rineka Cipta
- [4] Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Divisi Buku, P.T. Raja Grafindo Persada.
- [5] HBR. 2012. *Leadership is a communication*. Harvard Business Review, June 2012.
- [6] Robbins, A. 2010. *Organizational Behaviour*. San Diego University, California.
- [7] Maslow, A.1943. *A Theory of Human Motivation*, Psycholigilcl Review, Vol.50 No.4,1943.
- [8] Robbins, A. 2012. *Change: The Power of Leverage*, Robbins International Research, Inc. San Diego University, California.
- [9] Gibson, Ivacevich, Donnely (1985). *Organisasi*. Jilid 1(5<sup>th</sup> ed). Jakarta: Erlangga.
- [10] Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- [11] Kurniadi, Fajar. 2012. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah*. Skripsi, Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Widyatama.
- [12] Astuti, Ni Ketut Ayu Juli danI Nyoman Sudharma. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan pada Hotel Bakung's Beach Cottages Kuta-Bali*. Universitas Udayana.
- [13] Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.