

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Amanda Brownies Pusat Bandung

Saniyyah¹, Anita Silvianita²
¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, saniyyah@student.telkomuniversity.ac.id
² Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak
Pada masa globalisasi serta persaingannya bisnis makin ketat, keberadaan SDM yang kompeten menjadi elemen yang krusial dalam mempertahankan daya saing perusahaan. Terdapat dua aspek utama berperan besar memengaruhi kinerjanya karyawan adalah kompensasi dan motivasi kerja. Sebagai pelaku industri kuliner terkenal di Jawa Barat, khususnya di Bandung, CV Amanda Brownies Pusat Bandung dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan dalam melawan persaingan yang ketat dengan beberapa merek terkenal, termasuk Kartika Sari, Holland Bakery, dan lain-lain. Pekerja yang memiliki motivasi tinggi di tempat kerja dan mendapat imbalan yang adil akan memperlihatkan kinerjanya maksimal. Tujuannya pada studi yakni guna melihat bagaimana kinerja karyawan di CV Amanda Brownies Pusat Bandung dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja. Studi ini memakai pendekatannya kuantitatif dengan desain riset deskriptif. Teknik mengambil sampelnya dipakai yakni *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*, dimana setiap anggota memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Jumlahnya partisipan pada studi banyaknya 92 orang. Teknik analisa data dipakai studi yakni analisa deskriptif dan regresi linear berganda. Temuan memperlihatkan kompensasi dan motivasi kerja ada pengaruhnya signifikan pada kinerja karyawan, baik secara individu maupun bersama-sama. Kedua variable ini memberi kontribusinya 65,9% pada kinerja karyawan, lalu angkanya sisa dipengaruhi oleh factor lainnnya tidak ada pada studi ini.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Berkaitan dengan SDM yang memiliki kompetensi tinggi sangat diperlukan di era globalisasi guna meraih tujuannya organisasi dengan optimal. Manusia menjadi elemen kunci dalam organisasi karena seluruh visi dan misi perusahaan dijalankan dan dikendalikan oleh mereka. Dengan kata lain, manusia adalah elemen kunci dalam semua kegiatan organisasi. Amanda brownies telah menjadi salah satu ikon kuliner di Jawa Barat, khususnya di Kota Bandung. Amanda Brownies berada pada urutan pertama dalam hal kesadaran merek di pasar dibandingkan dengan kompetitornya, namun masih terdapat penurunan jumlah persentase pertahunnya.

Tabel 1.1 Top Brand Awareness Brownies Bermerek Tahun 2021-2024

No	Nama Brand	2021	2022	2023	2024
1	Amanda Brownies	54.10	53.70	51.50	49.30
2	Holland Bakery	11.30	12.20	12.70	26.10
3	Kartika Sari	5.40	6.00	4.50	8.10
4	Majestyk	2.40	2.60	2.50	3.70

Sumber: (Topbrand-award.com, 2024)

Karyawan yang bekerja di perusahaan dengan reputasi baik cenderung merasa lebih bangga dan termotivasi. Menurut Kartawinata et al., (2021) motivasi juga diartikan sebagai segala kondisi sebagai dorongan, keinginan, hasrat, kebutuhan untuk melakukan atau mendapatkan suatu keinginan. Secara keseluruhan, kinerja yang dievaluasi memperlihatkan temuan cukup baik, akan tetapi, terdapat beragam yang perlu perhatian lebih, seperti ketepatan waktu pengiriman serta aspek inovasi dan pengembangan diri yang masih memerlukan peningkatan, hal tersebut juga akan berpengaruh terhadap reputasi merek. Menurut Wardhana & Pradana, (2023) reputasi merek mengacu pada pandangan pelanggan terhadap kualitas layanan yang terkait dengan nama merek.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pra-survei terhadap 30 karyawan di Amanda Brownies Pusat Bandung. Hasil pra-survei menunjukkan masih terdapat kekurangan pada aspek ketepatan waktu dan kehadiran, yang kemungkinan besar dipengaruhi oleh kurangnya motivasi dalam menjaga disiplin waktu. Hal ini bisa terjadi karena kurangnya motivasi karyawan terhadap pentingnya ketepatan waktu dan kehadiran. Satu diantara banyaknya faktor utama yang bisa membuat peningkatan pada kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi yang sesuai, baik berdasarkan harapan karyawan maupun hasil evaluasi kinerja dari berbagai sumber di perusahaan. Selain itu, motivasi kerja juga mempunyai peranan krusial dalam mendorong karyawannya untuk memberikan performa terbaiknya.

Jika kompensasi tidak diberikan secara adil dan jelas, kinerja karyawan akan menurun, yang dapat menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab terkait pelaksanaan tugas yang bisa diberikannya, hingga bisa menghambat meraih tujuannya perusahaan. Dengan demikian, sebuah emiten perlu melakukan evaluasi karyawannya secara cermat agar pemberian kompensasi dapat berlangsung secara efisien dan efektif, sehingga target perusahaan dapat tercapai dengan optimal. Amanda Brownies sendiri telah melakukan berbagai inisiatif untuk meningkatkan kinerja para karyawannya, salah satunya melalui pemberian kompensasi. Kompensasi yang diberikan mencakup kompensasi langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan hasil pra-survei, diketahui bahwa karyawan merasa kurang puas pada kompensasi langsung misalnya insentif serta gaji, lalu kompensasi tidak langsung misalnya fasilitas serta tunjangan dinilai lebih memuaskan.

Ketika melakukan pekerjaan mereka, orang yang memiliki motivasi tinggi akan mengerahkan lebih banyak usaha. Sebaliknya, tingkat motivasi yang rendah dapat menyebabkan karyawan kehilangan etos kerja, cepat menyerah, dan kesulitan dalam memecahkan masalah. Berdasarkan hasil pra-survei motivasi kerja, motivasi karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh dorongan untuk berkuasa, yang mencerminkan keinginan kuat untuk bersaing dan menunjukkan keunggulan. Kebutuhan akan afiliasi juga cukup tinggi, menandakan bahwa dukungan sosial memiliki peran penting. Sementara itu, motivasi terkait pencapaian cenderung rendah karena terbatasnya kesempatan untuk pengembangan diri.

Masalah terkait kinerja karyawan di Amanda Brownies Pusat Bandung sangat penting untuk diteliti, mengingat meskipun Amanda sudah mendominasi pasar brownies di Jawa Barat, Amanda masih mengalami penurunan kesadaran merek setiap tahunnya. Secara keseluruhan karyawan memperlihatkan temuannya cukup baik, terdapat beragam area yang perlu diperbaiki, seperti ketepatan waktu pengiriman dan pengembangan diri karyawan. Di sisi lain, meskipun kompensasi yang diberikan perusahaan sudah cukup memadai, ada beberapa aspek seperti insentif dan upah yang perlu ditingkatkan agar karyawan merasa lebih puas dan termotivasi. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki peran penting dalam membantu perusahaan mengevaluasi berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat merumuskan langkah-langkah yang lebih tepat untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Peningkatan tersebut nantinya akan berkontribusi pada daya saing dan keberhasilan perusahaan di tengah persaingan pasar yang semakin ketat. Berdasarkan permasalahannya, peneliti mempunyai ketertarikan guna melaksanakan kajian terkait “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Amanda Brownies Pusat Bandung.”

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kompensasi di Amanda Brownies Pusat Bandung?
2. Bagaimana motivasi kerja di Amanda Brownies Pusat Bandung?
3. Bagaimana kinerja karyawan di Amanda Brownies Pusat Bandung?
4. Bagaimana pengaruhnya kompensasi pada kinerja karyawan di Amanda Brownies Pusat Bandung?
5. Bagaimana pengaruhnya motivasi kerja pada kinerja karyawan di Amanda Brownies Pusat Bandung?
6. Bagaimana pengaruhnya kompensasi dan motivasi kerja pada kinerja karyawan di Amanda Brownies Pusat Bandung ?

C. Tujuan Penelitian

1. Guna melihat kompensasi di Amanda Brownies Pusat Bandung

2. Guna melihat motivasi kerja di Amanda Brownies Pusat Bandung
3. Guna melihat kinerja karyawan di Amanda Brownies Pusat Bandung
4. Guna melihat pengaruhnya kompensasi pada kinerja karyawan di Amanda Brownies Pusat Bandung
5. Guna melihat pengaruhnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Amanda Brownies Pusat Bandung
6. Guna melihat pengaruhnya kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Amanda Brownies Pusat Bandung

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Kinerja Karyawan

Pendapat Mangkunegara (2017:67), menegaskan bahwa kata “kinerja” asalnya dari kata “*job performance*” ataupun “*actual performance*” yang berarti hasil kerjanya ataupun prestasi nyata yang diraih oleh seorang individu. Kinerja sering diartikan sebagai hasil kerjanya karyawan, diperlihatkannya pada aspek kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas yang telah didelegasikan kepadanya. Menurut penelitian Pangarso et al., (2021), kinerja merupakan hasil dari pencapaian tertentu dan mencakup tindakan yang dilakukan untuk menyelesaikan serta melaksanakannya tugas sesuai dengan cara yang telah ditetapkan. Menurut Syarifuddin et al., (2021), kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh karyawan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab mereka dan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Bangun (2012) dalam Indiyati et al., (2021) menyebutkan beberapa aspek kinerja pegawai, yaitu: kuantitas dan kualitas kerja, kehadiran dan ketepatan waktu, serta kerja sama.

B. Kompensasi

Pendapat Hasibuan (2020:118), semua bentuk pendapatannya diperoleh pekerja sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan dianggap sebagai kompensasi, termasuk uang tunai, barang, dan tunjangan langsung dan tidak langsung. Hasibuan (2020:118), menjelaskan bahwa ada dua jenis kompensasi yang berbeda yakni langsung dan tidak langsung. Upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas adalah empat indikator menurut Afandi (2018:194) bagi kompensasi langsung dan tidak langsung.

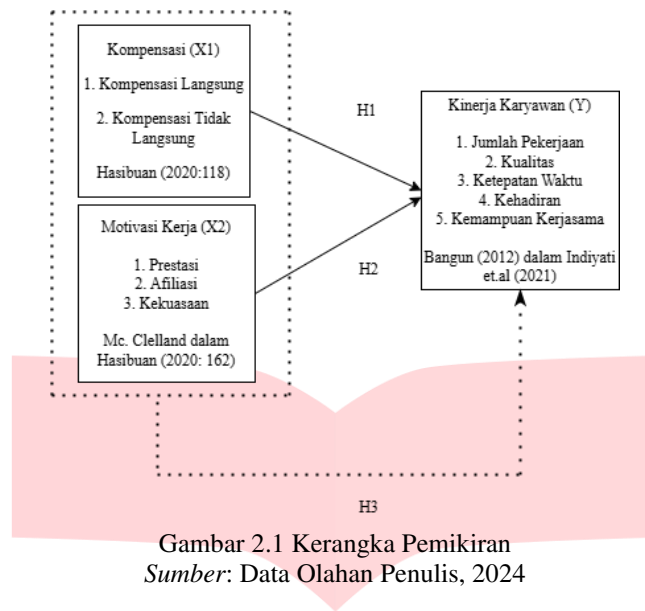
C. Motivasi Kerja

G.R.Terry dalam Hasibuan (2020:145) motivasi merupakan suatu dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak. Menurut penelitian Setiaputri & Ferdian (2020), motivasi adalah kekuatan pendorong yang timbul ketika seseorang memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut penelitian Raifilsa & Wahyuningtyas (2023), motivasi merupakan suatu keadaan di mana seseorang memiliki keinginan untuk bekerja atau melakukan suatu aktivitas, baik dikarenakan dorongannya dari dalam dirinya sendiri maupun karena pengaruhnya dari luar. McClelland dalam Hasibuan (2020:162) memaparkan teorinya yang dikenal juga dengan *McClelland's Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi McClelland yang menguraikan sejumlah faktor yang menjadi motivasi bagi manusia, seperti kebutuhan akan kekuasaan, afiliasi, dan prestasi.

D. Hubungan Motivasi dan Kompensasi

Simamora (2001) dalam Sinambela (2016:244), kompensasi dan motivasi kerja saling berkaitan erat. Ini berarti bahwa peningkatan kompensasi juga diperlukan untuk meningkatkan motivasi kerja. Pengusaha sering menggunakan kompensasi sebagai alat untuk memotivasi karyawannya. Misalnya, perusahaan dapat menawarkan kompensasi tetap kepada pekerja yang datang tepat waktu, berperilaku baik, dan menyelesaikan tugas yang diberikan setiap hari. Selain itu, dengan memberikan gaji tambahan untuk prestasi mereka, manajemen dapat mendorong staf untuk bekerja lebih lama. Agar dapat memotivasi, kompensasi harus memenuhi tiga pilar keadilan: keadilan individu, eksternal, dan internal.

E. Kerangka Pemikiran



F. Hipotesis Penelitian

H1: Kinerja karyawan (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh kompensasi (X1).

H2: Kinerja karyawan (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja (X2).

H3: Kinerja karyawan (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh gaji (X1) dan motivasi kerja (X2).

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Studi ini memakai pendekatannya kuantitatif. Pendapat Sugiyono (2022:8), metodologi ini, yang berlandaskan pada positivisme, berusaha menyelidiki populasi atau sampel tertentu. Pada kenyataannya, metodologi ini menghimpun data dengan memakai peralatan atau perangkat riset, lalu dianalisa secara kuantitatif ataupun dengan teknik statistik guna mengevaluasi anggapan-anggapan yang sudah terbentuk sebelumnya.

B. Skala Pengukuran

Skala pengukurannya dipakai pada studi yakni skala ordinal. Anwar (2012) dalam Rohman et al. (2023:77) menjelaskan bahwa skala ordinal menunjukkan adanya peringkat atau tingkatan antara satu objek dengan objek lainnya. Tingkatan atau preferensi tersebut tercermin dalam pemeringkatan dimensi variabel yang diukur. Penelitian ini menggunakan metode skala Likert, di mana setiap pernyataan dalam kuesioner memiliki lima pilihan jawabannya, berawal dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

C. Populasi dan Sampel

Jumlah sampel pada studi ini banyaknya 92 partisipan, yang diperoleh dengan memakai rumusnya Slovin dengan tingkatan tolerance 5%. Populasi pada studi mencakup seluruh karyawan yang bekerja di Amanda Brownies Pusat Bandung, dengan total 120 orang. Teknik mengambil sampelnya dipakai yakni *probability sampling*. Pendapat Sugiyono (2022:218) dengan penarikan sampel probabilitas, sering disebut sebagai penarikan sampel acak, tiap anggota populasinya memiliki kesempatan sama supaya dipilihnya jadi sampel. Teknik ini dinilai efektif dalam penelitian kuantitatif karena mampu meningkatkan keandalan hasil data. Adapun metodologi sampling dipakai secara spesifik ialah *simple random sampling*, yaitu setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

Studi ini memakai metodologi *Cronbach's Alpha* dalam pengujiannya reliabilitas, dan metode *Pearson Product Moment* untuk menguji validitas. Instrumen penelitian dinyatakan valid dan reliabel berdasarkan temuan pengujiannya dilaksanakan dengan memakai SPSS.

E. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Penilaiannya pada variable kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan CV Amanda Brownies Pusat Bandung pada studi ini dilaksanakan melalui analisa deskriptif pada 92 partisipan. Interpretasinya skor terbagi pada lima kategorinya, yakni: sangat rendah (20% - 36%), rendah (36% - 52%), cukup (52% - 68%), tinggi (68% - 84%), dan sangat tinggi (84% - 100%).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Kasmir (2022), tujuannya dari uji normalitas yakni guna melihat apakah data memiliki pola distribusi yang normal. Hal ini ditunjukkan melalui penyebaran nilai error (e) yang mengikuti distribusi normal. Dalam konteks pengujian statistik, suatu model regresi dinilai layak jika datanya dipakai terdistribusi normal atau setidaknya mendekatinya normal. Dalam pengujian kenormalan data, dipakai uji *Kolmogorov-Smirnov* yang tersedia pada SPSS. Santoso (2012:393) menjelaskan bahwa nilai signifikansi asimtotik (*Asymptotic Significance*) digunakan sebagai dasar pada saat mengambil keputusan, dengan ketentuan yakni: Bila nilainya probabilitas > 0,05, hal ini datanya dianggap terdistribusinya normal.

Bila nilainya probabilitas < 0,05, hal ini datanya dianggap tidak terdistribusinya normal.

b. Uji Multikolinearitas

Iba & Wardhana (2023:359) menyatakan bahwa tujuannya uji multikolinearitas yakni guna melihat variable independent pada model regresi berkorelasi. Korelasi menunjukkan adanya masalah multikolinearitas. Nilainya VIF dan *Tolerance* bisa dipakai dalam mengidentifikasi multikolinearitas. Jika nilai *Tolerance* suatu model regresi > 0,10, maka model tersebut dianggap bebas multikolinearitas. Tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas jika nilainya VIF < 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Iba & Wardhana (2023) dan Kasmir (2022) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengevaluasi ketidaksamaan variabel residual antar pengamatan. Heteroskedastisitas seharusnya tidak ada dalam regresi yang baik. Heteroskedastisitas dapat ditemukan dengan memeriksa grafik scatterplot. Adanya pola yang teratur merupakan indikasi adanya heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas tidak ada jika penyebaran titik-titiknya di atas serta di bawah nol (0) pada sumbu Y atau jika tidak ada pola yang terlihat.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda ialah metodologi statistik sering dipakai dalam menganalisa hubungannya antara variable independent (X) serta variable dependent (Y). Pendapat Sugiyono (2022:188), persamaannya guna menganalisa regresi linier berganda bisa dirumuskannya yakni:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Dengan keterangannya:

Y= Kinerja Karyawan

a = konstanta atau X=0

b₁b₂ = koefisiennya arah regresi yang dinyatakan perubahan pada nilainya Y apabila ada perubahan nilainya X

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi Kerja

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Pendapat Sugiyono (2022:184), rumus dipakai dalam uji t yakni:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

r = koefisiennya korelasi

t = nilainya koefisien dengan (df) = n - k - 1

n = jumlahnya sampel

Lalu modelnya keputusan diterapkan memakai statistik uji t dengan mempertimbangkannya asumsi:

Tingkatan kesalahannya $\alpha = 0,05$

Derajat kebebasannya = n - k - 1

Mengacu pada temuan t tabel

Pengujian hipotesa membandingkan nilainya thitung dengan ttabel berdasarkan kriterianya yakni:

Saat t hitung > t tabel pada $\alpha = 5\%$, hal ini ditolaknya H_0 dan diterimanya H_1 (ada pengaruh signifikan)

Jika t hitung < t tabel pada $\alpha = 5\%$, hal ini diterimanya H_0 dan ditolaknya H_1 (tidak ada pengaruh signifikan)

Jika temuan pengujiannya statistik memperlihatkan ditolaknya H_0 , maka variabel independen, yakni Kompensasi dan Motivasi Kerja, ada pengaruhnya signifikan pada Kinerja Karyawan. Namun, bila diterimanya H_0 , hal ini variabel independen tersebut tidak ada pengaruhnya signifikan pada kinerja karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Pendapat Sugiyono (2022:192), uji F memakai rumusnya yakni:

$$F_{n=} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/n-k-1}$$

Keterangan:

r = Koefisiennya korelasi berganda

k = Jumlah variable independent

n = Jumlah sampel

Kriterianya untuk uji F yakni:

Bila F hitung > F tabel pada $\alpha = 5\%$, hal ini ditolaknya H_0 dan diterimanya H_1 (ada pengaruh signifikan)

Bila F hitung < F tabel pada $\alpha = 5\%$, hal ini diterimanya H_0 dan ditolaknya H_1 (tidak ada pengaruh signifikan)

c. Uji Koefisien Determinasi

Pendapat Sahir (2021:54), koefisien determinasi ialah kuadrat dari koefisiennya korelasi dipakai guna pengukuran pengaruhnya variabel independen pada variable dependent. Analisa ini dipakai guna melihat besaran pengaruhnya variabel independen pada variabel dependen. Rumusnya dipakai yakni:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = koefisiennya determinasi

R^2 = koefisiennya korelasi berganda

Kriterianya saat menganalisa koefisien determinasi yakni:

Saat KD mendekati nol (0), hal ini pengaruhnya variabel independen pada variabel dependen lemah.

Saat KD mendekati satu (1), hal ini pengaruhnya variabel independen pada variabel dependen kuat.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

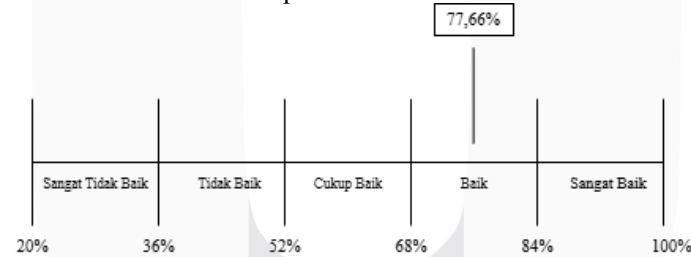
No	Keterangan	Jumlah	Persentase
----	------------	--------	------------

1	Usia		
	<25 Tahun	8	8,7%
	25-35 Tahun	35	38%
	36-45 Tahun	39	42,4%
	>45 Tahun	10	10,9%
	Total	92	100%
2	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	60	65,2%
	Perempuan	32	34,8%
	Total	92	100%
3	Lama Bekerja		
	<1Tahun	11	12%
	1-3 Tahun	22	23,9%
	4-6 Tahun	9	9,8%
	>6 Tahun	50	54,3%
	Total	92	100%
4	Range Gaji		
	< 3.000.000	5	5,4%
	3.000.000- 4.000.000	11	12%
	4.000.000- 5.000.000	29	31,5%
	> 5.000.000	47	51,1%
	Total	92	100%

Sumber: Data Olahan Penulis (2025)

B. Analisis Deskriptif

1. Tanggapan responden terkait variabel kompensasi

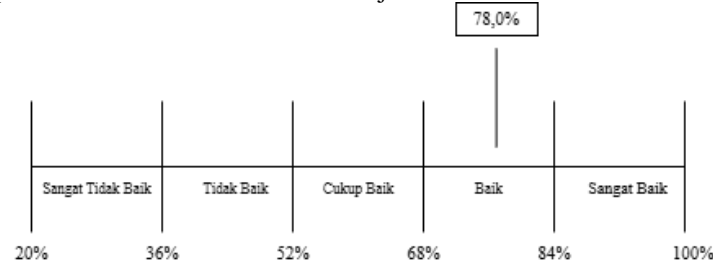


Gambar 4.1 Garis Kontinum Variabel Kompensasi

Sumber: Hasil Olahan Penulis (2025)

Dari gambar 4.1 di atas, diketahui variabel kompensasi berada pada posisi di antara nilai 68% - 84% sehingga termasuk ke dalam kategori baik. Dari total 12 item pernyataan mengenai kompensasi, pernyataan “Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR)” mendapatkan persentase tertinggi sebesar 88,7% sedangkan pernyataan “Besarnya insentif yang dibayarkan melebihi beban kerja karyawan” mendapatkan persentase terendah sebesar 59,6%.

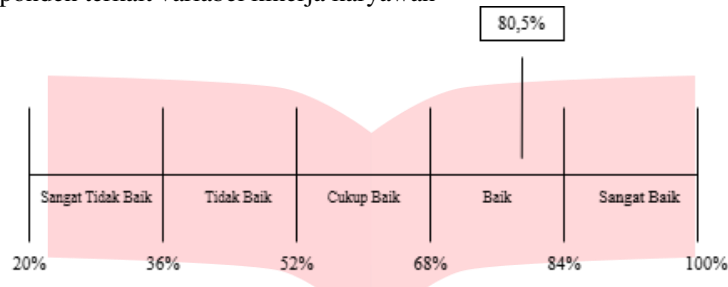
2. Tanggapan responden terkait variabel motivasi kerja



Gambar 4.2 Garis Kontinum Variabel Motivasi Kerja
Sumber: Hasil Olahan Penulis (2025)

Dari gambar 4.2 di atas, bisa dilihat variabel motivasi kerja ada pada posisinya di antara nilai 68% - 84% sehingga termasuk ke dalam kategori baik. Dari total 8 item pernyataan mengenai motivasi kerja, 3 pernyataan, diantaranya “Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kreatifitas saya dalam bekerja” mendapatkan persentase tertinggi sebesar 81,5% sedangkan pernyataan “Dalam melakukan tugas yang bersifat kompetitif saya berusaha melebihi teman-teman” mendapatkan persentase terendah sebesar 71,7%.

3. Tanggapan responden terkait variabel kinerja karyawan



Gambar 4.3 Garis Kontinum Variabel Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Olahan Penulis (2025)

Dari gambar 4.3 di atas, bisa dilihat variabel kinerja karyawan berada pada posisi di antara nilai 68% - 84% sehingga termasuk ke dalam kategori baik. Dari total delapan item pernyataan mengenai kinerja karyawan, pernyataan “Kemampuan menghargai pendapat orang lain”mendapatkan persentase tertinggi sebesar 83,3% sedangkan pernyataan “Ketepatan waktu pulang”mendapatkan persentase terendah sebesar 77,0%.

- C. Uji Asumsi Klasik
1. Uji Normalitas

Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,21689616
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,051
	Negative	-,080
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,194 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olahan Data Penulis, 2025

Melihat hasil tersebut, bahwasannya *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memperlihatkan signifikansinya *Asymp.Sig. (2-tailed)* yakni 0,194. Temuan uji normalitas memperlihatkan *Asymp.Sig. (2-tailed)* > signifikansinya (0,05), dengan nilainya *Asymp.Sig. (2-tailed)* yakni 0,194 > 0,05, ini dikatakan data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

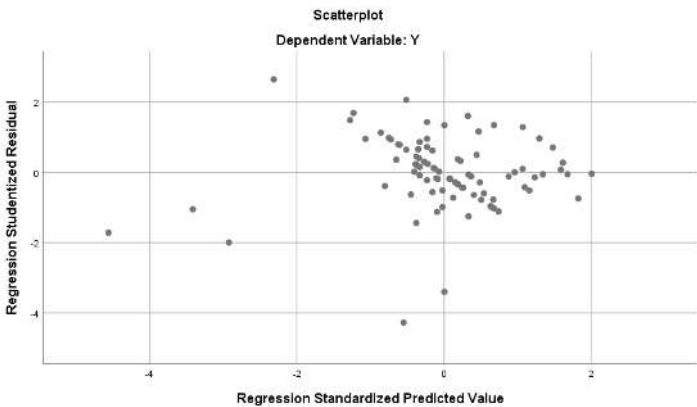
Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,541	,274		1,975	,051		
	X1	,217	,088	,211	2,471	,015	,527	1,897
	X2	,676	,088	,653	7,660	,000	,527	1,897

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data Penulis, 2025

Melihat hal tersebut, memperlihatkan variabel kompensasi memiliki nilai tolerance 0,527 > 0,10 serta nilai VIF yakni 1,897 < 10. Hal ini memperlihatkan tidak ada masalahnya multikolinearitas pada variabel tersebut. Begitu pula dengan variabel motivasi kerja, nilai tolerance yakni 0,527 > 0,10 serta nilai VIF 1,897 < 10, sehingga bisa dibuat simpulan tidak ada multikolinearitas pada variabel ini.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan Data Penulis, 2025

Melihat hal tersebut, bisa dikatakan simpulan apabila titik pada grafik scatterplot tidak ada bentuk pola tertentu, tersebar di sepanjang sumbu Y atau berada di bawah angka nol, serta tidak menunjukkan pola penyebaran seperti gelombang, ini bisa dikatakan tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model tersebut dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

D. Analisis Regresi Linier berganda

Tabel 4.4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,541	,274		1,975	,051
	X1	,217	,088	,211	2,471	,015
	X2	,676	,088	,653	7,660	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data Penulis, 2025

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = 0.541 + 0.217X_1 + 0.676X_2$$

Maka dapat persamaan yang dijelaskan sebagai berikut:

- Koefisien konstanta sebesar 0,541 memiliki nilainya signifikansi (p-value) yakni 0,051, lebih dari batas signifikansinya 0,05. Ini mengindikasikan konstanta tersebut tidak signifikan secara statistik pada tingkatan signifikansi 5%, sehingga tidak memberikan kontribusi yang berarti dalam model regresi.
- Nilai koefisien variabel kompensasi (X_1) yakni 0,217, ini dikatakan tiap meningkat kompensasi besarnya 1 unit akan ada peningkatan kinerja karyawan (Y) besarnya 0,217 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Karena nilai signifikansi (p-value) yakni $0,015 < 0,05$, bisa dibuat simpulan kompensasi ada pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.
- Koefisien variabel motivasi kerja (X_2) besarnya 0,676 memperlihatkan ada peningkatan motivasi besarnya 1 unit akan ada peningkatan kinerja karyawan besarnya 0,676 unit, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ memperlihatkan motivasi kerja ada pengaruhnya signifikan pada kinerja karyawan.
- Koefisien beta kompensasi (X_1) besarnya 0,211 menggambarkan kontribusi relatif kompensasi pada kinerja karyawan setelah mempertimbangkan pengaruhnya variabel lainnya. Ini memperlihatkan bahwa kompensasi memberikan dampak positif, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan motivasi kerja.
- Koefisien beta motivasi kerja (X_2) besarnya 0,653 memperlihatkan pengaruh motivasi pada kinerja lebih besar dibandingkan kompensasi. Artinya, motivasi kerja jadi faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Amanda Brownies Pusat Bandung.
-

E. Uji Hipotesis

- Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.5 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,541	,274		1,975	,051
	X1	,217	,088	,211	2,471	,015
	X2	,676	,088	,653	7,660	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olahan Data Penulis, 2025

- Koefisien korelasi (r) = 0,812
- Jumlah sampel (n) = 92
- Derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 90$
- Nilai t hitung = 13,19
- Nilai t tabel ($\alpha = 0,05$, $df = 90$) $\approx 1,987$

Nilai t hitung yakni 13,19 jauh lebih besar daripada dengan nilai t tabel yakni 1,987. Ini bisa dikatakan ditolaknya H_0 dan diterimanya H_1 . maka dari itu, ada pengaruhnya signifikan antara variabel bebas, yaitu kompensasi dan motivasi kerja, pada kinerja karyawan. Nilai korelasi yakni 0,812 memperlihatkan hubungannya sangat kuat antara kompensasi dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Temuan ini memperlihatkan bahwa peningkatan dalam kompensasi dan motivasi kerja akan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Makin baik kompensasi dan motivasi yang diberikan, maka kinerja karyawan juga akan makin meningkat.

- Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.6 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21,901	2	10,951	86,144	,000 ^b
	Residual	11,314	89	,127		
	Total	33,215	91			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Olahan Data Penulis, 2025

Melihat temuan uji F, nilai F hitung yang didapat ialah 86,144, lebih dari F tabel besarnya 3,10 pada tingkatan signifikansi 5%. Ini memperlihatkan model regresi yang dipakai, yang melibatkan variabel independen kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2), ada pengaruhnya signifikan pada variabel dependen kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesa yakni:

a. Bila F hitung > F tabel, hal ini ditolaknya H_0 serta diterimanya model regresi signifikan.

b. Bila F hitung < F tabel, hal ini diterimanya H_0 serta model regresi tidak signifikan.

Dapat disimpulkan Fhitung (86,144) > Ftabel (3,10), hal ini ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a , yang berarti model regresi secara keseluruhan signifikan. Dengan kata lain, Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) ada pengaruh signifikan pada Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 ^a	,659	,652	,357

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variabel: Y

Sumber: Olahan Data Penulis, 2025

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,659 \times 100\% = 65,9\%$$

$R^2 = 0,659$ memperlihatkan sekitar 65,9% variasi dalam variable Kinerja Karyawan (Y) bisa dijelaskan variabel independen (X1 dan X2, yakni Kompensasi dan Motivasi Kerja) dalam model regresi. Sisa 34,1% variasi dalam Kinerja Karyawan (Y) mungkin disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak dimasukan pada model ini atau kesalahan pengukuran.

Kesimpulan:

- Koefisien Determinasi (KD) sebesar 65,9% memperlihatkan model regresi ini cukup baik dalam menjelaskan variasi data.
- 65,9% variasi dalam Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2).
- Sisa, 34,1%, bisa dijelaskannya dari faktor lain yang tidak ada pada model.

Dengan demikian, model ini memiliki koefisien determinasi yang cukup tinggi, memperlihatkan ada hubungannya yang kuat antara variabel independen dan dependen.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Melihat temuan yang dilaksanakan terkait pengaruh kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan di Amanda Brownies Pusat Bandung, berikut beberapa simpulannya bisa diambil untuk menjawab perumusan masalah pada studi ini:

- Berdasarkan hasil analisis, kompensasi yang diberikan oleh Amanda Brownies Pusat Bandung mempunyai kategori baik, dengan persentase 77,66%.
- Melihat temuan analisa, motivasi kerja karyawan ada pada kategori baik dengan persentase 78,0%.
- Melihat temuan analisa, kinerja karyawan secara keseluruhan ada pada kategori baik dengan persentase 80,5%.

4. Melihat temuan analisa, kompensasi ada pengaruhnya pada kinerja karyawan yakni 6,05%.
 5. Melihat temuan analisa, motivasi kerja ada pengaruhnya pada kinerja karyawan, yakni 60,34%.
 6. Melihat temuan uji hipotesa, kompensasi dan motivasi kerja ada pengaruhnya signifikan pada kinerja karyawan, baik secara terpisah maupun bersamaan. Nilainya R^2 yakni 65,9% memperlihatkan kompensasi dan motivasi kerja bersamaan memengaruhi kinerja karyawan besarnya 65,9%, sementara sisanya, yaitu 34,1%, dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti pada studi ini.
2. Saran
 - a. Saran Bagi Perusahaan
 - a) Temuan memperlihatkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh Amanda Brownies Pusat Bandung tergolong baik. Namun, masih ada beragam aspek yang perlu ditingkatkan, seperti jumlah insentif yang masih dianggap kurang dan upah yang belum sepenuhnya mencukupi kebutuhan dasar karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan penyesuaian gaji serta menawarkan insentif yang lebih kompetitif guna meningkatkan motivasi karyawan.
 - b) Motivasi kerja karyawan berada dalam kategori baik, tetapi masih terdapat kendala seperti kurangnya apresiasi dari atasan serta minimnya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Untuk menyiasatinya, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dengan menerapkan skema insentif, merencanakan acara untuk menunjukkan rasa terima kasih kepada staf, dan melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan..
 - c) Kinerja karyawan dikategorikan baik, tetapi masih terdapat beberapa permasalahan, seperti ketidakpatuhan terhadap jam kerja serta pencapaian target yang belum maksimal. Untuk mengatasinya, perusahaan dapat menerapkan sistem evaluasi kinerja yang lebih terstruktur serta memberikan pelatihan tambahan agar karyawan bisa bekerja lebih optimal.
 - d) Temuan analisa regresi memperlihatkan motivasi kerja ada pengaruhnya yang lebih besar pada kinerja karyawan daripada dengan kompensasi. Dengan demikian, perusahaan sebaiknya lebih memprioritaskannya peningkatan motivasi karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan kesempatan pengembangan karier, serta meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan.
 - b. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a) Studi ini meneliti pengaruh kompensasi dan motivasi pada kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya disarankan dalam menambahkan variabel lain yang juga bisa memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi agar analisis yang diperoleh lebih menyeluruh.
 - b) Disarankan bagi penelitian berikutnya untuk menggunakan pendekatan penelitian yang lebih beragam, seperti metode kualitatif atau pendekatan campuran, guna memperoleh wawasan yang lebih mendalam terkait faktornya memengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Djanurkoening, Ed.). Zanafa Publishing.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). *Metode Penelitian* (M. Pradana, Ed.). Eureka Media Aksara.
- Indiyati, D., Ghina, A., & Romadhona, F. A. (2021). Human Resource Competencies, Organizational Culture, and Employee Performance. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 2021. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.54783/ijssoc.v3i1.251>
- Kartawinata, R. B., Wardhana, A., Akbar, A., & Dewi, C. R. A. (2021, August). The Effect Of Confidence, Motivation, And Innovation On The Interest In Entrepreneurship Of Indonesian Students (Case Study On Students At Telkom University). In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Rome, Italy, August 2-5, 2021, 2055-2063*. <https://ieomsociety.org/proceedings/2021rome/664.pdf>
- Kasmir. (2022). *Pengantar Metodologi Penelitian* (Monalisa, Ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, P. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Pangarso, A., Saragih, R., & Nuriz, A. W. (2021). Transformative Leadership And Organizational Culture Effect On Employee Performance: Evidence From The Indonesia Logistics Bureau. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 23(2), 148–158. <https://doi.org/10.9744/jmk.23.2.148-158>

- Raifilsa, R., & Wahyuningtyas, R. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Sukaraja. *Jurnal Sains Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 116–129. <https://doi.org/10.37151/jsma.v15i2.122>
- Rohman, M., Sinaga, J., Yuliawati, Asmara, A., Sari, P. T., Musa, Ramadhan, R. A., Yustita, V., Agit, A., Suhendi, Hidayati, N., Dewi, S. N. P., Sukandi, P., & Saputri, S. P. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (H. Fernanda, Ed.). Penamuda Media.
- Sahir, H. S. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryati, Ed.). Penerbit KBM Indonesia. www.penerbitbukumurah.com
- Setiaputri, R. A., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Prima Citra Certifia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.35446/diklatreview.v4i2.503>
- Sinambela, P. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya* (Suryani & R. Damayanti, Eds.). Sinar Grafika Offset.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Syarifuddin, Pradana, M., Fakhri, M., Putra, P. D. A., & Arwiyah, Y. (2021). The Effect Of Knowledge Management, Skill And Attitude On Employee Performance At Telkom Education Foundation. *Webology*, 18(2), 1095–1102. <https://doi.org/10.14704/web/v18i2/web18377>
- Topbrand-award.com. (2024). *Top Brand Index Awareness Brownies Bermerek Tahun 2021-2024*. Topbrand-Award.Com.
- Wardhana, A., & Pradana, M. (2023). Service Quality And Brand Reputation As Antecedents Of Brand Choice: The Case Of Ride-Hailing Applications In Southeast Asia. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*, 10(3), 387–400. <https://doi.org/10.15549/jeecar.v10i3.1033>

