

Analisis Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Rinaldi Imani¹ Nur Kojin² Azizah Indriyani³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi,
Kabupaten Brebes, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia^{1,2,3}

Email: reinalgeforce.2910@gmail.com¹ nurkhojin01@gmail.com²
azizahindriyani0@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan utama yaitu untuk mengetahui analisis motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada coffee shop yang ada di daerah kersana. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan membagikan kuesioner/angket tertutup kepada 42 responden. Populasi yang digunakan di penelitian ini yaitu karyawan coffee shop yang ada di wilayah kersana. metode analisis data yaitu menggunakan uji regresi analisis berganda dengan menggunakan alat spss. Hasil uji regresi analisis berganda menunjukkan bahwa uji t (parsial) variabel motivasi kerja di coffee shop di kersana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu ditunjukkan dengan nilai thitung > ttabel yaitu 1,371 > 2,022 dengan signifikansi 0,178 dan variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu ditunjukkan dengan nilai thitung > ttabel yaitu 2,395 > 2,022 dengan signifikansi 0,022 secara simultan variabel motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai Fhitung > Ftabel yaitu 8,924 > 3,238 dan nilai signifikansi 0,001. Kemudian pada uji R² bahwa pengaruh variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 31,4%. Sedangkan sisanya 68,6% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel/faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan



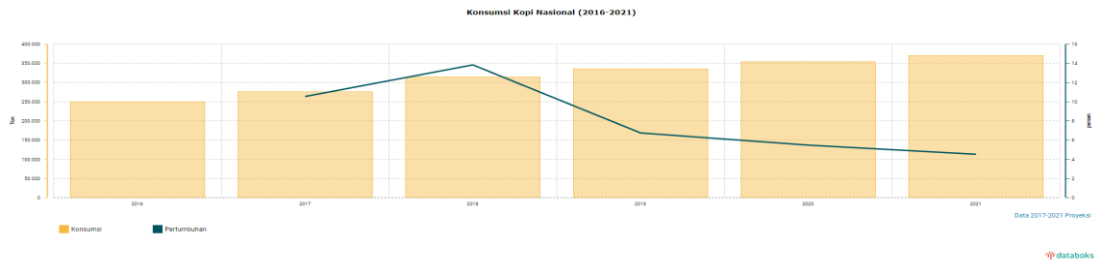
This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam sebuah perusahaan, sebagai faktor penentu keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan. Demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan maka perusahaan seharusnya menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang baik. Perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia dengan tujuan meningkatkan kinerja masing-masing secara individu dan tentunya akan diikuti dengan peningkatan kinerja perusahaan juga. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan akan mengalami kerugian. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan (Irawati, 2018). Sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

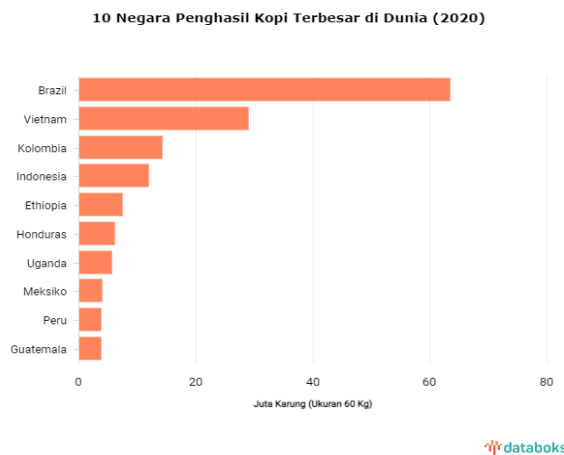
Semakin ketatnya persaingan dibidang usaha dan perdagangan yang ada di Indonesia khususnya bagi usaha yang berskala kecil dan menengah. Maka perusahaan dituntut untuk melakukan berbagai cara sehingga dapat meningkatkan daya saing dan agar dapat memenuhi kebutuhan pasar sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Usaha kecil dan menengah yang ada di Indonesia menjadi salah satu sumber penting bagi perdagangan produk

dan jasa, maka menjadi kesempatan untuk para pedagang khususnya untuk (Usaha Kecil Menengah). Kesiapan SDM dalam memenuhi tuntutan pekerjaan harus diantisipasi pemerintah dan pelaku usaha. Dalam era globalisasi sekarang ini Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional, maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Perkembangan yang pesat para pelaku usaha di Indonesia juga tidak lepas dari meningkatnya usaha *Choffee Shop* yang ada di Indonesia. Berdasarkan data dari DATABOKS tercatat bahwa konsumsi kopi di Indonesia terus meningkat dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2021, sebagai berikut:



Gambar 1. Jumlah Konsumsi Kopi Nasional (2016-2021)
 Sumber: Databoks, 2022

Pada tahun 2020 lalu, *International Coffee Organization* melaporkan data negara yang memproduksi kopi terbesar di dunia. JAKARTA (Floresku.com) - Indonesia masuk dalam empat besar negara pengekspor kopi dunia, dengan tren pertumbuhan positif 17,9 persen pada Januari 2021 dibanding Januari 2020, dan 24,2 persen selama periode Januari-Oktober 2020 dan dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya. Menurut statistik ekspor bulanan dari negara anggota dan non-anggota ICO, diketahui total ekspor kopi dunia per Januari 2021 mencapai 10, 21 juta kantong (isi 60kg), merosot 3,6 persen dari volume ekspor pada Januari 2020 sebesar 10,59 juta kantong. Selama periode Januari hingga Oktober 2020, total volume ekspor dunia mencapai 41,88 juta kantong, naik 3,7 persen dari periode yang sama tahun 2019, sebesar 40,38 juta kantong. Indonesia berada di peringkat keempat, karena berhasil mengeksplor kopi sebanyak 604 ribu kantor, naik 17,9 persen dari Januari 2020 sebesar 512 ribu kantong. Sementara itu, Honduras yang pada Januari 2020 berhasil mengekspor 719 ribu kantong, pada Januari 2021 ini hanya bisa mengekspor 465 ribu kantong, atau menurun 35,5 persen. Hal ini terungkap dari data statistic terakhir yang dikeluarkan *International Coffee Organization* (ICO) yang berpusat di London, Inggris.



Gambar 2. Negara Penghasil Kopi Terbesar Di Dunia (2020)
 Sumber: Databoks, 2020

Berdasarkan berita yang dimuat dalam UDID (2022) Nongkrong di kedai kopi kini menjadi hal yang sering dijumpai di kota-kota besar. Fenomena ini lekat dengan berbagai kalangan, baik kelas atas maupun menengah, dengan rentang usia dari remaja hingga dewasa. Bahkan, minum kopi sudah menjadi ritual wajib bagi sekelompok orang dan telah menciptakan gaya hidup “no coffee, no workee”. Fenomena munculnya kedai kopi di Indonesia memang sedang booming beberapa tahun belakangan ini. Hal ini terlihat dari peningkatan signifikan jumlah kedai kopi dalam beberapa tahun terakhir serta konsumsi kopi dalam negeri. Jumlah kedai kopi di Indonesia meningkat tiga kali lipat dari 1.083 gerai pada 2016 menjadi lebih dari 2.937 gerai pada 2019, dan jumlah ini akan terus bertambah (Databoks 2020).

Tingginya budaya minum kopi berdampak pada meningkatnya harga jual komoditas kopi dan semakin banyaknya tempat yang menyediakan berbagai menu minuman kopi dengan suasana dan keunggulannya masing-masing. Pasalnya, budaya minum kopi saat ini tidak hanya fokus pada jenis kopi apa yang akan diminum, tetapi juga penting suasana saat menikmati kopi. Peningkatan kedai Coffee Shop juga terlihat di wilayah kersana, keberadaan pabrik yang semakin banyak membuat daerah kersana menjadi daerah yang sangat mempunyai potensi bisnis yang tinggi, sehingga momen ini menjadi momen yang paling tepat buat para pengusaha untuk melebarkan sayap usahanya di kersana melalui *kedai Coffee Shop*. Berikut ini adalah data *Coffee Shop* yang ada di wilayah Kersana beserta dengan jumlah karyawan yang dimiliki dan tahun berdirinya.

Tabel 1. Jumlah *Coffee Shop* di Kersana

No	Nama Brand	Tahun Berdiri	Jumlah Karyawan
1	Kelirumologi Kopi	2017	2
2	Gubug Desa	2022	13
3	Kampung Nobita	2020	19
4	Aurora Caffee	2022	6
5	Nink Caffee	2021	2
	Jumlah		42

Sumber: *Coffe Shop* di Wilayah Kersana, 2020

Dari data di atas terlihat bahwa meningkatnya jumlah kedai *Coffee Shop* di wilayah kersana dari tahun ke tahunnya, dengan pencetus pertama adanya *Coffee Shop* di kersana adalah kedai kelirumologi kopi pada tahun 2017 dengan jumlah karyawan 4 tenaga kerja kemudian diikuti *Coffee Shop* lainnya yang bermunculan. Semakin banyaknya kafe yang ada di daerah kersana menjadi hal yang baik dengan terbukanya lowongan pekerjaan baru. Oleh karena itu harus diiringi dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai attitude yang baik dalam bekerja menjadi fokus utama dalam merekrut karyawan baru untuk bekerja sebagai barista atau *waiters Coffee Shop* di wilayah Kersana.

Kualitas SDM yang baik juga harus diiringi dengan feedback yang sepadan oleh perusahaan, namun masih banyak para pengusaha *Coffee Shop* yang masih menyampingkan kesejahteraan karyawannya. Akibatnya, pergantian karyawan menjadi hal yang sering terjadi, karena banyak karyawan yang merasa kepentingan mereka di dikesampingkan contohnya mereka merasa tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan sulit untuk memberikan masukan atau saran yang konstruktif, upah yang dibawah rata-rata. Banyak Para pekerja seringkali tidak diberikan informasi yang memadai tentang perubahan kebijakan atau acara istimewa yang akan diadakan di kedai kopi. Selain itu, masalah kompensasi juga menjadi keluhan mereka karena merasa bahwa upah yang kami terima tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang kami emban. Menurut Azizka Rizqy Pratama (2020) pemberian kompensasi pada karyawan menjadi salah satu bentuk untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat baik bagi keinginan karyawan maupun

kemampuan perusahaan mampu menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Ditambah motivasi kerja yang kurang bagi setiap karyawan yang membuat pekerjaan lebih monoton dan kurang nyaman dalam bekerja.

Perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja sebagai faktor krusial, mengingat karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugas dengan baik. Namun, untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, diperlukan juga pemberian kompensasi yang sebanding dengan beban kerja yang diemban oleh karyawan tersebut. Mengingat persaingan yang semakin ketat jadi membutuhkan sumber daya manusia dan sistem yang baik dalam mengelola *Coffee Shop*. “Menurut penelitian Nasurdin et al., (2020), Kompensasi adalah penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, atas kesediaan karyawannya untuk melakukan berbagai tugas dan pekerjaan dalam perusahaan itu sendiri. Pada hakikatnya kompensasi yang diberikan kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional, namun demikian faktor-faktor lainnya seperti emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan (Kusjono & Ratnasari, 2019).

Menurut Terry dan Rue (2019) menegaskan bahwa motivasi adalah sesuatu di belakang seseorang untuk segera menginginkan menyelesaikan tugas. Sehingga berdasarkan pernyataan itu dikatakan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan oleh karena itu motivasi karyawan sangat diperlukan dibudidayakan semaksimal mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Britta (2021) bahwa ada 5 permasalahan terkait dengan kinerja karyawan yakni adanya komunikasi yang buruk, produktivitas karyawan menurun, adanya konflik atasan dengan bawahan dan antar karyawan, disiplin yang kurang serta kepuasan kerja yang masih rendah. Dengan adanya permasalahan kinerja karyawan, maka yang menjadi solusi bagi pengusaha *Coffee Shop* adalah mengimplementasikan motivasi kerja dan kompensasi, sehingga mempengaruhi kinerja.

Persaingan usaha kedai kopi atau *Coffee Shop* tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia atau bisa juga disebut dengan tenaga kerja merupakan aspek terpenting dalam sebuah bisnis. Dengan adanya timbal balik yang menguntungkan antara karyawan yang bekerja dan perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi atas tercapainya suatu keberhasilan di perusahaan, contohnya adalah kinerja karyawan, motivasi kerja dan kompensasi yang terdapat di perusahaan tersebut. Dengan adanya motivasi yang tinggi dan kompensasi yang kuat akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Analisis Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus di *Coffee Shop* di Wilayah Kersana)”.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada *Coffee Shop* di Kecamatan Kersana? Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *Coffee Shop* di Kecamatan Kersana? Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada *Coffee Shop* di Kecamatan Kersana? Adapun tujuan pelaksanaan penelitian ini yaitu: Untuk mengetahui dan menyatakan apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Coffee Shop* di Wilayah Kersana, Untuk mengetahui dan menyatakan apakah kompensasi terhadap kinerja karyawan pada *Coffee Shop* di Wilayah Kersana, Untuk mengetahui dan menyatakan apakah motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Coffee Shop* di Wilayah Kersana.

Kajian Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi adalah sebuah perilaku atau sikap mental manusia yang mempunyai dorongan kegiatan dan untuk tercapainya keinginan serta kepuasan dalam meningkatkan keseimbangan maka diperlukan arahan perilaku (Jufrizen, 2018). (Adha, 2019) menjelaskan jika motivasi yaitu pemberian sebuah kebiasaan yang tercipta karena keinginan aktivitas yang bisa bekerja secara efektif serta terintegrasi pada seluruh kapasitas dalam tercapainya kepuasan. Motivasi adalah hal yang utama untuk membentuk desakan seseorang untuk bekerja. Hasibuan (2019), Mendorong maupun menggerakkan seseorang agar giat dalam tugas serta keharusan untuk bekerja, agar dapat memotivasi karyawan guna tercapainya tujuan yang sesuai.

Kompensasi

Heryenzus & Laia, (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah hadiah yang telah diterima oleh karyawan sebagai hasil karya layanan mereka dan merupakan cara yang digunakan untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Kompensasi adalah salah satu hal yang menerapkan fungsi human resources yang terkait dalam pertukaran penghargaan dalam menjalankan fungsinya. Karyawan yang menerima kompensasi adalah sebagai pengganti layanan mereka terhadap perusahaan Ermawati & Barlian, (2018).

Kinerja Karyawan

Menurut Wilda (2020), kinerja karyawan adalah sebuah kualitas dan kuantitas yang dihasilkan untuk mencapai standar karyawan terdahulu yang telah ditetapkan. Kinerja dalam sebuah pekerjaan mendukung tujuan organisasi tersebut. Menurut Robbins (2018), mengemukakan bahwa istilah lain dari kinerja adalah *human output yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, turnover, citizenship, dan satisfaction*. Kinerja pada individu juga disebut dengan *job performance, work outcomes, task performance*. Kinerja dapat diartikan sebuah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi. Evaluasi dan pengukuran kinerja merupakan bagian penting dari menentukan tingkat produktivitas seseorang.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lokasi dalam penelitian ini yaitu di *Coffee Shop* yang ada di Kec. Kersana kab. Brebes. Jenis dan Sumber Data pada penelitian ini berasal dari jawaban responden atas kuesioner yang disebar dan disajikan berdasar *skala likert*. Adapun sumber data primer diperoleh langsung dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan kedai-kedai kopi di Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes sebagai objek penelitian. Populasi yang diambil oleh peneliti kali ini adalah karyawan pada *Coffee Shop* di Kersana. Pemilihan jumlah populasi ini diambil dari semua pelaku usaha *Coffee Shop* yang ada di kecamatan Kersana sebanyak 5 pelaku usaha dengan jumlah seluruh karyawan yang dimiliki pada setiap kedai *Coffee Shop* di Kecamatan Kersana, berjumlah 42 karyawan. Sampel ditentukan dengan teori yang dikembangkan oleh Roescoe Sugiyono (2013), dalam penelitian Siti Solikhah (2020) yang menyatakan teori berikut: 1). Ukuran sampel yang layak dalam sampel adalah 30-500, 2.) Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (kolerasi atau regresi berganda) maka jumlah sampel minimal 10x dari jumlah variabel yang diteliti. Dalam penelitian kali ini

variabel yang digunakan adalah 3 variabel yaitu : 2 variabel independen dan 1 variabel; terikat, maka minimal jumlah anggota sampel yang akan diambil dapat dihitung dengan cara berikut: **(variabel dependen + variabel independen) x 10 = 30**

Karena menurut teori Roscoe tersebut mengatakan bahwa 30 sampel merupakan jumlah minimal maka dari data yang telah diambil dari seluruh karyawan Coffee Shop di wilayah Kersana terdapat 42 karyawan yang bekerja di 5 *Coffee Shop* yang berbeda di wilayah Kersana. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan empat metode pengumpulan data, antara lain: 1) Observasi, 2) Wawancara, 3) Kuesioner, 4) Dokumentasi, 5) Studi Pustaka. Kemudian setelah data terkumpul selanjutnya diolah menggunakan SPSS untuk diuji: Analisis Deskriptif, Kualitas Data (uji validitas dan uji reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (uji normalitas dan uji multikolinearitas), Uji Hipotesis (uji regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian pertama dilakukan Analisis Deskriptif. Berikut data tanggapan responden dari 10 pertanyaan kuesioner seluruh variabel penelitian ini, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Analisis Deskriptif

Item	Mean			Kriteria
	Motivasi Kerja	Kompensasi	Kinerja Karyawan	
1	4,381	4,405	4,381	Tinggi
2	4,524	4,048	4,524	Tinggi
3	4,429	4,452	4,452	Tinggi
4	4,024	3,976	4,333	Tinggi
5	4,429	4,286	4,524	Tinggi
6	4,357	4,310	4,643	Tinggi
7	4,333	4,333	4,405	Tinggi
8	4,429	4,690	4,595	Tinggi
9	4,333	4,452	4,452	Tinggi
10	4,476	4,667	4,286	Tinggi

Sumber: Data primer di olah, 2023

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner kepada responden, didapatkan hasil yang menjawab dengan rata-rata tinggi. Pengujian kualitas instrumen berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 42 responden melalui penyebaran kuesioner. Total pernyataan untuk dimensi motivasi kerja terdiri dari 10 pernyataan, kompensasi terdiri dari 10 pernyataan, dan 10 pernyataan untuk variabel kinerja karyawan. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada ketiga instrumen pengukuran yakni dimensi motivasi kerja, kompensasi, dan variabel kinerja karyawan.

Tabel 3. Uji Validitas

Pernyataan	Koefisien			Kriteria	Keterangan
	Motivasi Kerja	Kompensasi	Kinerja Karyawan		
1	0.386	0.522	0.537	>0.30	Valid
2	0.548	0.791	0.590	>0.30	Valid
3	0.448	0.710	0.556	>0.30	Valid
4	0.471	0.759	0,370	>0.30	Valid
5	0.561	0.666	0.498	>0.30	Valid
6	0.514	0.536	0.501	>0.30	
7	0.512	0.491	0.663	>0.30	
8	0.635	0.528	0.619	>0.30	

Sumber: Data primer di olah, 2023

Tabel 3. menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan atau item untuk seluruh variabel yang diajukan pada responden adalah valid dan seluruh pernyataan tersebut dapat digunakan dan dapat dipercaya, karena besar koefisien korelasi item berada pada nilai yang memenuhi persyaratan yaitu lebih besar dari 0,30.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja	0,606	>0,60	Reliabel
Kompensasi	0,761	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,653	>0,60	Reliabel

Sumber: Data primer di olah, 2023

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa nilai pada kolom *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan diatas 0,60 maka dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan untuk tiga variabel tersebut dinyatakan reliabel. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, residual memiliki distribusi normal. Persamaan regresi dapat dikatakan baik jika residualnya memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat signifikannya uji kolmogorov-smirnov adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Untuk kriteria pengambilan keputusan dengan kolmogorov-smirnov adalah sebagai berikut: Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05 distribusi data adalah tidak normal, Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05 distribusi data adalah normal.

**Tabel 5. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17857259
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.092
	Negative	-.142
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed)		.033 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.334
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari data hasil pengujian di atas dari 42 responden dapat dilihat bahwa ketika melakukan pengujian normalitas menggunakan teori Asymp.sig ternyata nilai signifikansi kurang dari p value 0,05 dengan demikian dapat diasumsikan bahwa pengujian data ini tidak cocok menggunakan teori Asymp.sig karena jumlah data yang sedikit mengakibatkan pengujian normalitas tidak akurat. Pengujian normalitas kedua kemudian dilakukan dengan teori Exact Sig dan justru mendapatkan nilai diatas p value yakni nilai exact sebesar 0,334 maka data diasumsikan normal. Dari sini dapat disimpulkan bahwa pengujian menggunakan Exact Sig ternyata lebih akurat untuk sampel data yang sedikit. Untuk data yang kecil, jarang, tidak seimbang, dan sangat terikat, nilai Exact Sig lebih akurat untuk digunakan daripada menggunakan Asymp.sig untuk pengujian normalitas data (Mehta, C.R., and Patel, 2007).

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15.643	5.384		2.906	.006		
1 X1	.232	.169	.226	1.371	.178	.646	1.548
X2	.352	.147	.395	2.395	.022	.646	1.548

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer di olah, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diatas diperoleh nilai tolerance 0,646. artinya nilai tersebut lebih besar 0,10. berdasarkan nilai tolerance maka indikasinya tidak terjadi multikolinieritas. selanjutnya nilai dari VIF sebesar 1,548 artinya nilai tersebut lebih kecil 10,00. sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Uji t adalah menguji koefisien regresi parsial individu yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu mempengaruhi variabel dependen (Y). Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan. Hasil pengujian parsial atau uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 7. Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.643	5.384		2.906	.006
1 Motivasi Kerja	.232	.169	.226	1.371	.178
Kompensasi	.352	.147	.395	2.395	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer di olah, 2023

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,178 < 0,05$ dan nilai t hitung $1,371 > t$ tabel $2,022$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja kurang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sehingga H1 ditolak dan H0 **diterima**. Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,022 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,395 > t$ tabel $2,022$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan sehingga H0 ditolak dan H1 **diterima**. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan di dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Cara yang digunakan adalah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansinya kurang dari 5%, maka variabel independen akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Zuchri Abdussamad, 2021). Uji F dilakukan dengan langkah membandingkan dari F hitung dengan F tabel. Nilai F hitung dapat dilihat dari hasil pengolahan data bagian Anova. Hasil pengujian parsial atau uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Uji F

ANOVA^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	89.050	2	44.525	8.924	.001 ^b
	Residual	194.593	39	4.990		
	Total	283.643	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data primer di olah, 2023

Berdasarkan hasil di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi kerja (X1) dan kompensasi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $8.924 > F$ tabel $3,238$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya variabel motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi sederhana, maka yang digunakan adalah nilai R Square

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.314	.279	2.23374

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

Sumber: Data primer di olah, 2023

Berdasarkan tabel 9. di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,314 hal tersebut berarti variabel motivasi kerja (X1), kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 31,4%. Sedangkan sisanya 68,6% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel / faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, setelah melalui beberapa tahap yaitu, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, interpretasi hasil analisis dan pembahasan mengenai kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Coffee Shop di Wilayah Kersana dapat ditarik kesimpulan adalah sebagai berikut: Secara parsial, variabel motivasi kerja di Coffee Shop di kersana tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $1,371 > 2,022$ dengan signifikansi 0,178. Ini menandakan bahwa motivasi kerja pada karyawan Coffee Shop yang ada di Wilayah Kersana tidak berpengaruh besar terhadap kinerjanya. Secara parsial, variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2,395 > 2,022$ dengan signifikansi 0,022. Ini menandakan bahwa kompensasi pada karyawan coffee shop di Wilayah Kersana sangat mempunyai peran yang penting terhadap kinerjanya. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai F hitung $> F$ tabel yaitu $8.924 > 3,238$ dan nilai signifikansi 0,001. Ini menandakan bahwa variabel motivasi kerja dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.

- Ainul, Aizidah, dan Iskandar (2022) Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan (Studi kasus hotel anggraeni Brebes)
- Deschamps, C., Rinfret, N., Lagace, M.C., And Prive, C. Transformational leadership and change: How leaders influence their followers' motivation through organizational justice. *Journal of Healthcare Management*, 2016, 61(3): 194–213.
- Diantoro, Syariefful, Akbar, Kristiana dan Khalid (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Affective terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris di PT Nagamas Surya Kencana Tegal)
- Dumadi, Ayu, Khojin, dan Dwi (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daehan Global
- Fitria, H. (2018). The Influence of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*. Vol.7, Isu 7, Juli 2018.
- Gian, Andi dan Fahira (2022). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Artha Guna Mandiri dan Primkoveri Grup
- Hasibuan. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 2(1), 23.
- Ibid, Rokhmat Subagiyo, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Konsep dan Penerapan*, hlm 114 (10)
- Iktifa, Mukson dan Azizah (2021). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV Mayga gemilang)
- Jufrizen. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Muna, Lina Fauzul. dkk. 2020. Determinants on Performance of Junior High School Teachers with Work Motivation as Mediation. *Journal Educational Management*. Vol. 9, No. 2, 2020 (126-136).
- Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2014), hlm 76-77
- Nurrahmawati (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Bri Kc Semarang
- Robbins. (2018). *Organizational Behavior: Concept, Controversies, Applications*. Canada: Pearson.
- Rokhmat Subagiyo, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Konsep dan Penerapan*, (Jakarta: Alim's Publishing, 2017), hlm 109
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *urnalllmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24.
- Sugiono, Nono. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Administrasi UNISBA. *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*. Volume X No. 1. Februari 2018. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102860.
- Tuption. (2021). Analisis faktor determinasi kinerja karyawan. 2(1), 512–524.
- Wilda. (2020). Analisis Pengaruh Gender, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 82–94.
- Wilianto, J. W., & Indriyani, R. (2021). Pengaruh Organizational Culture Terhadap Job Performance Melalui Knowledge Sharing Pada Jeffri Daniel Consulting Group. *AGORA* (Vol. 9)



Yunas. (2018). Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Padang. 1–13