



**JURNAL ILMIAH
MULTIDISIPLIN ILMU**

Halaman Jurnal: <https://journal.smartpublisher.id/index.php/jimi>

Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.smartpublisher.id/>



DOI: <https://doi.org/10.69714/kwm9fx34>

**DAMPAK MOTIVASI KERJA DAN PERSEPSI KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT SAMASTA BOGA INDONESIA**

Ulfa Febriana^{a*}, Itsna Nurrahma Mildaeni^b, Nur'aeni^c, Herdian^d

^a Psikologi, ulfafebriana03@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Banyumas, Jawa Tengah

^b Psikologi, itsna.mildaeni@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Banyumas, Jawa Tengah

^c Psikologi, nuraeni@ump.ac.id, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Banyumas, Jawa Tengah

^d Psikologi, herdianpsi@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Banyumas, Jawa Tengah

* Korespondensi

ABSTRACT

Suboptimal employee performance remains a major issue at PT Samasta Boga Indonesia. This condition is suspected to be affected by low work motivation and unfavorable perceptions of compensation. This study adopted a quantitative approach using total sampling, involving 130 employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS 26. The results indicate that work motivation has a significant effect on performance ($p < 0.05$), contributing 9.1%, and compensation perception also has a significant effect ($p < 0.05$), contributing 17%. Simultaneously, both variables significantly affect employee performance ($F = 16.288$; $R = 0.204$), meaning that together, work motivation and compensation perception contribute 20.4% to employee performance. The findings confirm that work motivation and compensation perception play crucial roles in improving employee performance. Therefore, company management should optimize these factors as part of their strategy to enhance productivity.

Keywords: *Employee Performance, Work Motivation, Compensation Perception*

Abstrak

Kinerja karyawan yang belum optimal menjadi isu utama di PT Samasta Boga Indonesia, Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja dan persepsi kompensasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling pada 130 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS 26. Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ($p < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 9,1%, dan persepsi kompensasi juga berpengaruh signifikan ($p < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 17%. Secara simultan, kedua variabel memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 16,288$; $R^2 = 0,204$), artinya motivasi kerja dan persepsi kompensasi secara bersama-sama dapat memberikan kontribusi pengaruh sebesar 20,4% terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan persepsi kompensasi terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen perusahaan perlu mengoptimalkan kedua aspek tersebut sebagai strategi peningkatan produktivitas.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Persepsi Kompensasi*

1. PENDAHULUAN

Industri makanan dan minuman memainkan peranan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi Indonesia (Muhajir dkk., 2024). Pada triwulan-I tahun 2024, sektor ini menyumbang sekitar 39,91% terhadap PDB Non-Migas, menunjukkan kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional [2]. Selain itu, Kementerian Perindustrian pada *Kick-Off Gathering PIDI 4.0* menetapkan industri makanan dan minuman termasuk dalam tujuh sektor prioritas yang diharapkan menjadi pendorong utama dalam perkembangan ekonomi, bersama dengan industri otomotif, tekstil, produk tekstil, farmasi, kimia, dan alat kesehatan [3]. Dalam konteks ini, perusahaan seperti PT Samasta Boga Indonesia (SBI), yang bergerak di sektor makanan dan minuman, diharapkan dapat terus berkembang dan berkontribusi positif terhadap ekonomi daerah.

PT SBI merupakan salah satu pionir *coffee and eatery* yang berbentuk perseroan terbatas (PT) di Purwokerto, yang memberikan keuntungan dalam menarik investor meskipun persaingan bisnis di bidang ini cukup ketat. Dengan menawarkan kenyamanan pada para pelanggan terutama kaum muda di Purwokerto, outlet *coffee and eatery* yang dimiliki oleh PT SBI selalu mengundang pelanggan untuk kembali datang. Selain itu, *coffee and eatery* ini menghadirkan ruang sosial yang fleksibel, memunculkan fenomena “produktivitas *coffee shop*” di kalangan anak muda.

Dalam menghadapi persaingan yang ketat, PT SBI perlu mengelola sumber daya manusia dengan efektif, termasuk memastikan kinerja karyawan yang optimal. Perusahaan harus terus bertumbuh dan berkembang agar dapat bersaing di era global [4]. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu dasar kekuatan kompetitif dan elemen penting dalam mencapai keberhasilan serta tujuan persaingan (Mulyadi dkk., 2023). Pengelolaan SDM menjadi aspek krusial bagi perusahaan atau industri untuk memberikan pelayanan yang optimal. Tantangan terbesar dalam pengelolaan SDM adalah memastikan bahwa dampak keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dapat terlihat dan selaras dengan strategi organisasi sebagai elemen utama (Mulyadi dkk., 2023). Untuk itu, perusahaan perlu mengelola kineSDM secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang diharapkan (Pangastuti dkk., 2020).

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan, keterampilan, serta hasil kerja individu yang terlihat ketika seorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya [7]. Febrianti dkk (2020) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja atau kegiatan seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan juga didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya, baik secara kualitas, maupun kuantitas [9]. Perusahaan bisa dikatakan berhasil apabila perusahaan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan, khususnya untuk mencapai tujuan organisasi [10].

Melalui wawancara studi pendahuluan dengan Bapak Alpredit Ganesa selaku Direktur *Human Resource and Development* (HRD) PT SBI, diketahui bahwa pada masa new normal tahun 2021, PT SBI bekerja sama dengan investor untuk membuka dua outlet *coffee and eatery* baru, yaitu The Soeds dan Titik Mula Coffee. Langkah ini diambil sebagai strategi untuk mengatasi permasalahan target penjualan Kalih Coffee yang belum tercapai, yang dinilai disebabkan oleh kinerja karyawan yang belum optimal. Beberapa faktor kinerja seperti pelayanan pelanggan yang kurang responsif dan ketepatan waktu penyajian belum memenuhi standar perusahaan. Akibatnya, kepuasan dan loyalitas pelanggan menurun, berdampak pada penurunan pendapatan outlet. Hasil evaluasi internal juga menunjukkan rendahnya produktivitas, yang turut memengaruhi pencapaian target penjualan. Kondisi ini menjadi dasar penting untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi tingkat produktivitas dan tujuan yang diharapkan oleh organisasi [11]. Berdasarkan kajian literatur, motivasi kerja dan kompensasi adalah dua variabel yang dinilai memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan (Pangastuti dkk., 2020). Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berkontribusi dan menunjukkan kinerja yang optimal (Febrianti dkk., 2020). Selain itu, dengan kompensasi yang tepat, karyawan akan lebih menunjukkan rasa tanggungjawab untuk menjalankan tugasnya dengan maksimal (Maizar dkk., 2023).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan [4]. Motivasi kerja adalah dorongan atau antusiasme yang muncul dalam diri setiap karyawan untuk menjalankan tugas-tugasnya [7]. Memberikan dorongan untuk memotivasi karyawan sangat penting guna mendorong kinerja yang maksimal (Camelie dkk., 2023). Adanya motivasi menunjukkan adanya kekuatan psikologis dalam diri karyawan yang menentukan perilaku kerja dan hasil kerja dalam organisasi [10]. Sinambela & Ernawati (2021) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan agar memperoleh hasil yang terbaik sesuai dengan yang diharapkan (Febrianti dkk., 2020). Dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam menjalankan tugasnya (Febrianti dkk., 2020).

Selain motivasi, persepsi atas kompensasi dapat menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja [14]. Meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi yang tepat sehingga akan menstimulasi karyawan untuk meningkatkan performa mereka (Hafidzi dkk., 2023). Kompensasi adalah pendapatan yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang tunai atau produk, baik secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan (Rachmad dkk., 2023). Menetapkan kompensasi yang tepat juga sangat penting untuk memastikan kualitas sumber daya manusia yang bekerja secara efektif, sekaligus mendukung efisiensi anggaran organisasi dan kelangsungan hidup perusahaan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat [17]. Ketika karyawan menganggap kompensasi yang mereka terima tidak memadai, kinerja karyawan dapat menurun [18]. Sedangkan kompensasi yang baik akan menciptakan kinerja yang lebih baik pula (Maizar dkk., 2023). Dengan pengelolaan yang baik, kompensasi juga akan memberikan dampak positif bagi perusahaan karena produktivitas dari karyawan baik secara kualitas ataupun kuantitas akan meningkat [18].

Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan Farah Nadya selaku salah satu karyawan (*waitress*), kompensasi yang diberikan berupa gaji bulanan, bonus bulanan, asuransi kesehatan, dan tunjangan hari raya. Menurut Farah Nadya, gaji bulanan, asuransi kesehatan, dan tunjangan hari raya sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Permasalahan muncul pada kompensasi yang berbentuk bonus bulanan. Pada kasus karyawan yang berposisi sebagai *waitress*, *barista*, dan *staff of back house*, bonus bulanan dianggap kurang adil dan menimbulkan *conflict of interest* (konflik yang lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi). Dalam hal ini, *waitress*, *barista*, dan *staff of back house* yang mendapat shift kerja di *peak time*, seperti akhir pekan dan hari libur, merasa kurang puas dengan bonus yang diberikan.

Penelitian ini menggunakan *Two-Factor Theory* untuk menghubungkan variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Herzberg dalam teorinya, yang dikenal sebagai Teori Dua Faktor atau *Two-Factor Theory*, membedakan faktor-faktor kerja karyawan menjadi dua jenis utama, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor motivasi [19]. Faktor pemeliharaan mencakup elemen-elemen seperti kompensasi, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, keamanan kerja, dan hubungan antar karyawan (Muttaqin dkk., 2023). Faktor ini berperan penting dalam mencegah ketidakpuasan di tempat kerja dan ketidakhadirannya dapat memicu kinerja yang buruk. Faktor motivasi, yang terdiri dari pengakuan atas prestasi, tanggung jawab, peluang untuk berkembang,

serta kesempatan untuk meraih keberhasilan dalam pekerjaan, berfungsi sebagai pendorong utama bagi kepuasan dan motivasi karyawan (Asmawati dkk., 2024). Ketika faktor motivasi ini terpenuhi, karyawan lebih mungkin merasa bersemangat, terdorong, dan terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja. Oleh karena itu, untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara kedua faktor ini.

Penelitian dari Febrian & Rianggara (2023), Maizar dkk. (2023), Mukhtar dkk. (2024), Pangastuti dkk. (2020), Rachmad dkk. (2023), dan Yani (2022) menyatakan bahwa persepsi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian dari Arifin dkk. (2023) dan Dingel & Maffet (2020) menunjukkan bahwa persepsi kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya gap dalam literatur, sehingga penting untuk melakukan penelitian yang meneliti pengaruh motivasi dan persepsi kompensasi terhadap kinerja karyawan pada konteks perusahaan yang berbeda.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh motivasi dan persepsi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Aprilia dkk. (2023), Febrian & Alfiyanti (2023), Febrianti dkk. (2020), Festiningtyas & Gilang (2020), Pangastuti dkk. (2020), dan Sinambela & Ernawati (2021) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara Febrian & Rianggara (2023), Maizar dkk. (2023), Mukhtar dkk. (2024), Pangastuti dkk. (2020), Rachmad dkk. (2023), dan Yani (2022) menyatakan bahwa persepsi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian lain oleh Camelie dkk. (2023) dan Hidayat (2021) menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian oleh Arifin dkk. (2023) dan Dingel & Maffet (2020) menunjukkan bahwa persepsi kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya gap dalam literatur, sehingga penting untuk melakukan penelitian yang meneliti pengaruh motivasi dan persepsi kompensasi terhadap kinerja karyawan pada konteks perusahaan yang berbeda.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk menjadikan hal tersebut sebagai dasar dalam melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi dan persepsi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, peneliti ingin menyusun sebuah karya tulis ilmiah yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Persepsi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Samasta Boga Indonesia”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

Menurut teori kinerja yang dikemukakan oleh Bernardin & Russell (2013), kinerja didefinisikan sebagai pencapaian hasil dari tugas atau aktivitas tertentu dalam pekerjaan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu. Robbins & Coulter (2016) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kemampuan individu untuk mencapai hasil yang sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan dan preferensi karyawan juga menjadi elemen penting dalam meningkatkan produktivitas. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan, sehingga manajemen perlu menciptakan kondisi yang optimal bagi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaiknya [25]. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi kunci bagi perusahaan dalam mewujudkan efisiensi dan produktivitas yang optimal guna mencapai tujuan organisasi secara efektif.

2.2. Motivasi Kerja

Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow (1943) mengungkapkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu upaya dalam mendorong semangat kerja dan mau mengoptimalkan keahlian dan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi. Teori Hierarki Kebutuhan berpendapat bahwa kebutuhan manusia dapat diurutkan dari yang paling dasar hingga yang paling tinggi, mulai dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan yang diberikan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Karyawan akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi pada tingkat hierarki (Maulida dkk., 2024).

2.3. Persepsi Kompensasi

Menurut Umar (2007), kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Kompensasi mencakup semua elemen yang diterima oleh karyawan dalam bentuk finansial maupun non-finansial [28]. Tujuan utama dari pemberian kompensasi adalah untuk memberikan penghargaan yang adil atas pekerjaan yang dilakukan. Persepsi atas ketidaksesuaian kompensasi yang diterima dengan upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan akan menghasilkan respon negatif terhadap organisasi ataupun rekan kerja yang dapat mengakibatkan karyawan tidak menghasilkan performa yang baik (Kindangan dkk., 2022).

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dalam bentuk kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Samasta Boga Indonesia. Penelitian ini ingin menguji hubungan antara Motivasi Kerja (X1) dan Persepsi Kompensasi (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT Samasta Boga Indonesia. Dalam penelitian kuantitatif, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi [30]. Penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling* yang merujuk pada cara pengambilan sampel di mana setiap bagian atau anggota populasi mendapatkan probabilitas yang tidak sama untuk dipilih sebagai sampel, dengan menerapkan pendekatan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik di mana seluruh anggota dari populasi dijadikan sampel [30]. Metode *non-probability* dengan pendekatan *total sampling* dipilih karena dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel, diharapkan penelitian ini mampu memberikan hasil yang relevan dengan implikasinya pada organisasi atau perusahaan. Penelitian ini menjadikan seluruh karyawan PT Samasta Boga Indonesia yang berjumlah 130 orang di tahun 2024 sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan skala instrumen dari dimensi atau aspek kinerja, motivasi, dan kompensasi, Skala kinerja bertujuan untuk mengukur tingkat atau tinggi rendahnya kinerja pada masing-masing karyawan. *Blue print* skala kinerja pada penelitian ini menggunakan skala yang dikemukakan oleh Robbins & Coulter (2016) yang sudah dimodifikasi dengan memperbaiki daftar pernyataan serta peletakan nomor aitem yang nantinya disesuaikan dengan ketentuan penelitian. Skala motivasi kerja merupakan skala yang akan dipergunakan untuk mengukur tingkat motivasi yang dimiliki karyawan. *Blue print* skala motivasi kerja pada variabel ini menggunakan skala motivasi kerja yang dikemukakan oleh Maslow (1943) yang mencakup kebutuhan fisiologis, keamanan, kebutuhan sosial, penghargaan diri, dan aktualisasi diri. Skala persepsi kompensasi merupakan skala yang akan dipergunakan untuk mengukur tingkat pemberian kompensasi perusahaan kepada karyawan. *Blue print* skala kompensasi pada penelitian ini menggunakan skala persepsi kompensasi yang dikembangkan oleh Umar (2007) yang meliputi gaji, insentif, bonus, upah, premi, pengobatan, dan asuransi. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda melalui SPSS versi 26. Penelitian ini menerapkan analisis regresi linier berganda karena melibatkan lebih dari satu variabel. Penggunaan regresi linier berganda bertujuan untuk memahami arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen [30].

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Hasil analisis pada skala kebahagiaan di tempat kerja menghasilkan angka *Corrected Item-Total Correlation* dengan rentang $-0,234 \leq r \leq 0,866$. Selanjutnya dilakukan eliminasi pada aitem yang memiliki indeks diskrimasi rendah ($r < 0,250$). Selanjutnya dilakukan eliminasi pada beberapa aitem, hasil analisis menghasilkan bahwa aitem yang tersisa pada skala kinerja sebanyak 22 aitem.

Tabel 1. Skala Kinerja

No.	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1.	Kualitas	1, 21, 22	12, 31	5
2.	Kuantitas	4, 23	13, 33	4
3.	Waktu	15, 36	5, 6, 26	5
4.	Efektivitas	37, 38	7, 28	4
5.	Kemandirian	29, 30	20, 39	4
Total		11	11	22

Hasil analisis pada skala motivasi kerja menghasilkan angka *Corrected Item-Total Correlation* dengan rentang $-0,095 \leq r \leq 0,882$. Selanjutnya dilakukan eliminasi pada aitem yang memiliki indeks diskrimasi rendah ($r < 0,250$). Selanjutnya dilakukan eliminasi pada beberapa aitem, hasil analisis menghasilkan bahwa aitem yang tersisa pada skala motivasi kerja sebanyak 19 aitem.

Tabel 2. Skala Motivasi Kerja

No.	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1.	Kebutuhan Fisiologis	1, 11, 21	6, 16, 24	6
2.	Keamanan		17	1
3.	Kebutuhan Sosial	3	25	2
4.	Penghargaan Diri	4, 14, 23	9, 19, 26	6
5.	Aktualisasi Diri	5, 15	10, 20	4
Total		9	10	19

Hasil analisis pada skala persepsi kompensasi menghasilkan angka *Corrected Item-Total Correlation* dengan rentang $-0,334 \leq r \leq 0,890$. Selanjutnya dilakukan eliminasi pada aitem yang memiliki indeks diskrimasi rendah ($r < 0,250$). Selanjutnya dilakukan eliminasi pada beberapa aitem, hasil analisis menghasilkan bahwa aitem yang tersisa pada skala persepsi kompensasi sebanyak 41 aitem.

Tabel 3. Skala Persepsi Kompensasi

No.	Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1.	Gaji	1, 2, 31, 21	6, 7, 16, 27	8
2.	Insentif	3, 22, 23, 32	8, 28, 36, 44	8
3.	Bonus	24, 33	37	3
4.	Upah	5, 25, 34	10, 17, 29	6
5.	Premi	11, 12, 35	30, 38, 46	6
6.	Pengobatan	41	39, 47	3
7.	Asuransi	14, 15, 42, 43	19, 40, 48	7
Total		21	20	41

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,969	Reliabel
Motivasi Kerja	0,962	Reliabel
Persepsi Kompensasi	0,981	Reliabel

Berdasarkan hasil uraian tabel di atas, uji reliabilitas dilakukan dengan batasan $> 0,7$ (Ghozali, 2021), hasil uji reliabilitas skala kinerja menunjukkan koefisien reliabilitas $\alpha = 0,969$. Hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa skala kinerja adalah reliabel.

Hasil uji reliabilitas skala motivasi kerja menunjukkan nilai koefisien reliabilitas $\alpha = 0,962$. Hasil tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa skala motivasi kerja adalah reliabel.

Hasil uji reliabilitas skala persepsi kompensasi menunjukkan nilai koefisien reliabilitas $\alpha = 0,981$. Hasil tersebut dapat diambil Kesimpulan bahwa skala persepsi kompensasi yang digunakan adalah reliabel.

Data demografi dalam penelitian ini secara detail dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Data Demografi

Kategori	Jumlah	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	94	72,3
Perempuan	36	27,7
Usia		
< 20 tahun	7	5,4
21 – 30 tahun	94	72,3
31 – 40 tahun	28	21,5
41 – 50 tahun	1	0,8
Lama Bekerja		
1 – 2 tahun	55	42,3
2 – 3 tahun	75	57,7
Posisi dalam Bekerja		
Supervisor	2	1,5
Management (CHO/CDP/Lainnya)	6	4,6
Staff	6	4,6
Marketing	1	0,8
Creative	4	3,1
Barista/Sr. Barista/Head Barista	15	11,5
Kasir/Sr. Kasir	21	16,2
Server/Sr. Server	15	11,5
Admin	7	5,4
Waitress	7	5,4
Kitchen (Chef/Cook Helper)	41	31,5
Dishwasher	5	3,8
Pendidikan Terakhir		
SMA	101	77,7
Diploma (D1/D2D3/D4)	12	9,2
Sarjana (S1/S2/S3)	17	13,1

Data demografi di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden merupakan laki-laki yang berjumlah 94 orang (72,3%), sedangkan sisanya sebesar 27,7% merupakan perempuan. Selain itu, tabel demografi di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden berada di rentang usia 21-30 tahun (72,3%), dengan pengalaman kerja selama 2-3 tahun (57,7%). Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh peneliti dapat menjadi relevan dengan apa yang terjadi di perusahaan karena responden merupakan karyawan yang memang benar memahami kondisi lingkungan kerja dengan laama pengalaman kerja tersebut.

Selanjutnya, dari data deskriptif tersebut dikelompokkan menjadi lima kategori. Kategori terdiri dari sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, sangat rendah. pengelompokan didasarkan pada penyimpangan nilai skor (X), nyimpangan nilai rata-rata (*Mean*) dalam satuan standar deviasi (*SD*). Pengelompokan berdasarkan:

Tabel 6. Kategorisasi Analisis Deskriptif

Kategori	Rentang Skor
Sangat Tinggi	$X > M + 1,8 SD$
Tinggi	$M + 0,6 SD \leq X < M + 1,8 SD$
Sedang	$M - 0,6 SD \leq X < M + 0,6 SD$
Rendah	$M - 1,8 SD \leq X < M - 0,6 SD$
Sangat Rendah	$X < M - 1,8 SD$

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas

Variabel X	Variabel Y	Sig. Linearity	Keterangan
Motivasi Kerja	Kinerja	0,000	Linear
Persepsi Kompensasi	Kinerja	0,000	Linear

Berdasarkan penilaian uji linearitas tabel di atas, diketahui bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja memiliki nilai *sig. Linearity* sebesar 0,000 maka variabel tersebut dapat dikatakan linear. Pada variabel persepsi kompensasi memiliki nilai *sig. Linearity* sebesar 0,000 maka variabel tersebut juga dapat juga dikatakan linear

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,909	1,100
Persepsi Kompensasi	0,909	1,100

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, seluruh variabel independen dalam model menunjukkan nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 . Variabel motivasi kerja dan persepsi kompensasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,909 dengan *VIF* 1,1. Nilai-nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi yang kuat antar variabel independen dalam model. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas, sehingga hasil estimasi regresi da

pat dipercaya dan diinterpretasikan secara lebih akurat.

Tabel 9. Uji Heterokedastitas

Variabel	Sig.
Motivasi Kerja	0,526
Persepsi Kompensasi	0,111

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diketahui bahwa seluruh variabel independen dalam model memiliki nilai signifikansi (Sig.) di atas 0,05. Variabel motivasi memiliki nilai sig. sebesar 0,526 dan persepsi kompensasi sebesar 0,111. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan atau homoskedastis, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut tanpa perlu dilakukan transformasi data atau perbaikan model.

Tabel 10. Uji Hipotesis Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Model	Unstandarized Coefficient (β)	t	Sig.	R Square
(constant)	56,774	3,573	0,000	0,091
Motivasi Kerja	0,368			

Berdasarkan hasil analisis juga memperoleh hasil koefisien determinasi R-square sebesar 0,091. Nilai R-square tersebut memiliki arti bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 9,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 90,9% merupakan sumbangan dari faktor lainnya, di luar dari faktor yang diteliti.

Tabel 11. Uji Hipotesis Persepsi Kompensasi terhadap Kinerja

Model	Unstandarized Coefficient (β)	t	Sig.	R Square
(constant)	45,570	5,115	0,000	0,170
Persepsi Kompensasi	0,236			

Berdasarkan hasil analisis juga memperoleh hasil koefisien determinasi R-square sebesar 0,170. Nilai R-square tersebut memiliki arti bahwa dalam penelitian ini persepsi kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 17,0% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 83,0% merupakan sumbangan dari faktor lainnya, di luar dari faktor yang diteliti.

Tabel 12. Uji Hipotesis Motivasi Kerja dan Persepsi Kompensasi terhadap Kinerja

Model	Unstandarized Coefficient (β)	F	Sig.	R Square
(constant)	33,362	16,288	0,000	0,204
Motivasi Kerja	0,238			
Persepsi Kompensasi	0,203			

Berdasarkan hasil analisis juga memperoleh hasil koefisien determinasi R-square sebesar 0,204. Nilai R-square tersebut memiliki arti bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja dan persepsi kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 20,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 79,6% merupakan sumbangan dari faktor lainnya, di luar dari faktor yang diteliti.

4.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan persepsi kompensasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT Samasta Boga Indonesia. Pada penelitian ini terdapat tiga jenis hipotesis yaitu:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Samasta Boga Indonesia (H1)

Berdasarkan hasil uji regresi dilihat dari hasil koefisien determinasi R-square sebesar 0,091 nilai R-square tersebut memiliki arti bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 9,1% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 90,9% merupakan sumbangan dari faktor lainnya, di luar dari faktor yang diteliti. Hal tersebut juga didukung dengan hasil persamaan regresi $Y = 56,774 + 0,368X$, yang berarti terjadi penambahan pada kinerja sebesar 0,368 ketika terdapat perubahan pada motivasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Samasta Boga Indonesia. Karyawan yang memiliki motivasi pada pekerjaannya cenderung mengalami tingkat kinerja yang lebih tinggi. Hasil tersebut dikarenakan motivasi kerja menjadi faktor yang mendominasi dan mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Aprilia dkk. (2023), Febrian & Alfiyanti (2023), Febrianti dkk. (2020), Festiningtyas & Gilang (2020), Pangastuti dkk. (2020), dan Sinambela & Ernawati (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi terdapat korelasi positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya tinggi atau rendahnya motivasi kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja pada karyawan.

Memberikan dorongan untuk memotivasi karyawan sangat penting guna mendorong kinerja yang maksimal (Camelie dkk., 2023). Dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam menjalankan tugasnya (Febrianti dkk., 2020). Adanya motivasi menunjukkan adanya kekuatan psikologis dalam diri karyawan yang menentukan perilaku kerja dan hasil kerja dalam organisasi [10].

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 130 karyawan PT Samasta Boga Indonesia, masih terdapat sejumlah 17,7% karyawan memiliki kategori motivasi kerja yang rendah dan 7,7% karyawan pada kategori sangat rendah. Begitu juga dengan sejumlah 16,9% karyawan memiliki kinerja pada kategori rendah dan 8,5% karyawan pada kategori sangat rendah. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki motivasi kerja dan kecilnya kinerja karyawan. Sehingga dapat diketahui bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang cukup penting terhadap tingkat kinerja karyawan.

2. Pengaruh persepsi kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Samasta Boga Indonesia (H2)

Berdasarkan hasil uji regresi dilihat dari hasil koefisien determinasi R-square sebesar 0,170 nilai R-square tersebut memiliki arti bahwa dalam penelitian ini persepsi kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 17,0% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 83,0% merupakan sumbangan dari faktor lainnya, di luar dari faktor yang diteliti. Hal tersebut juga didukung dengan hasil persamaan regresi $Y = 45,570 + 0,236X$, yang berarti terjadi penambahan pada kinerja sebesar 0,236 ketika terdapat perubahan pada persepsi kompensasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh persepsi kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Samasta Boga Indonesia. Karyawan yang memiliki persepsi yang baik pada kompensasi di tempat kerjanya cenderung mengalami tingkat kinerja yang lebih tinggi. Hasil

tersebut dikarenakan persepsi kompensasi menjadi faktor yang mendominasi dan mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Febrian & Rianggara (2023), Maizar dkk. (2023), Mukhtar dkk. (2024), Pangastuti dkk. (2020), Rachmad dkk. (2023), dan Yani (2022) yang mengungkapkan bahwa persepsi kompensasi memiliki kontribusi penting dalam memengaruhi kinerja karyawan. Artinya tinggi atau rendahnya persepsi kompensasi akan mempengaruhi tingkat kinerja pada karyawan.

Meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi yang tepat sehingga akan menstimulasi karyawan untuk meningkatkan performa mereka (Hafidzi dkk., 2023). Menetapkan kompensasi yang tepat juga sangat penting untuk memastikan kualitas sumber daya manusia yang bekerja secara efektif, sekaligus mendukung efisiensi anggaran organisasi dan kelangsungan hidup perusahaan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat [17].

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 130 karyawan PT Samasta Boga Indonesia, masih terdapat sejumlah 16,2% karyawan memiliki kategori persepsi kompensasi yang rendah dan 9,2% karyawan pada kategori sangat rendah. Begitu juga dengan sejumlah 16,9% karyawan memiliki kinerja pada kategori rendah dan 8,5% karyawan pada kategori sangat rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah karyawan yang memiliki persepsi kurang baik terhadap kompensasi yang diberikan, serta tingkat kinerja yang belum optimal, seperti rendahnya produktivitas, kurangnya tanggung jawab terhadap tugas, dan kurangnya inisiatif dalam bekerja. Sehingga dapat diketahui bahwa persepsi kompensasi menjadi faktor yang cukup penting terhadap tingkat kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi kerja dan persepsi kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Samasta Boga Indonesia (H3)

Berdasarkan hasil uji regresi dilihat dari hasil koefisien determinasi R-square sebesar 0,204 nilai R-square tersebut memiliki arti bahwa dalam penelitian ini motivasi kerja dan persepsi kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 20,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 79,6% merupakan sumbangan dari faktor lainnya, di luar dari faktor yang diteliti. Hal tersebut juga didukung dengan hasil persamaan regresi $Y = 33,362 + 0,238X_1 + 0,203X_2$, yang berarti terjadi penambahan pada kinerja sebesar 0,238 ketika terdapat perubahan pada motivasi kerja dan terjadi penambahan pada kinerja sebesar 0,203 ketika terdapat perubahan pada persepsi kompensasi.

Berdasarkan hasil tersebut ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan persepsi kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Samasta Boga Indonesia. Kombinasi dari tingginya tingkat motivasi kerja dan persepsi atas pemberian kompensasi yang baik secara langsung berdampak pada kinerja (Febrian & Rianggara, 2023).

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Maizar dkk. (2023), Mukhtar dkk. (2024), Pangastuti dkk. (2020), Rachmad dkk. (2023), dan Yani (2022) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara motivasi kerja dan persepsi kompensasi terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki rasa motivasi kerja dan persepsi yang baik atas kompensasi yang diberikan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Memberikan dorongan untuk memotivasi karyawan sangat penting guna mendorong kinerja yang maksimal (Camelie dkk., 2023). Dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam menjalankan tugasnya (Febrianti dkk., 2020). Menetapkan kompensasi yang tepat juga sangat penting untuk memastikan kualitas sumber daya manusia yang bekerja secara efektif, sekaligus mendukung efisiensi anggaran organisasi dan kelangsungan hidup perusahaan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat [17].

Dengan demikian, temuan penelitian ini menegaskan bahwa baik motivasi kerja maupun persepsi kompensasi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi secara intrinsik maupun ekstrinsik dan memiliki persepsi yang positif terhadap kompensasi yang diterima, mereka cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih baik, lebih bertanggung jawab, serta lebih berkomitmen terhadap tugas dan tujuan organisasi. Berdasarkan nilai R-square sebesar 20,4%, diketahui bahwa kontribusi variabel motivasi dan persepsi kompensasi dalam menjelaskan variabilitas kinerja karyawan tergolong sedang, yang berarti masih terdapat faktor lain di luar dua variabel ini yang juga memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan guna menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan pencapaian target secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan pertama menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Pemenuhan kebutuhan mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri terbukti mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, menunjukkan loyalitas, serta mengambil tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Ini membuktikan pentingnya peran motivasi sebagai penggerak utama perilaku kerja yang produktif.

Temuan kedua menunjukkan bahwa persepsi kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa kompensasi yang diterima adil dan sesuai dengan usaha yang mereka berikan cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, lebih puas, dan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Persepsi yang positif terhadap komponen kompensasi seperti gaji, bonus, insentif, dan tunjangan kesehatan turut membentuk rasa aman dan kepuasan dalam bekerja.

Selanjutnya, temuan ketiga menunjukkan bahwa motivasi dan persepsi kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel ini saling melengkapi dan membentuk sinergi yang mendorong peningkatan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang mampu memenuhi kebutuhan psikologis dan material karyawan akan menciptakan atmosfer kerja yang mendukung keterlibatan dan dedikasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa baik motivasi maupun persepsi kompensasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di PT Samasta Boga Indonesia. Kedua variabel menjelaskan sebesar 20,4% dari variabel kinerja, sehingga masih terdapat ruang untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang turut berperan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola faktor-faktor tersebut secara komprehensif dan berkelanjutan agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara optimal.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi dan persepsi kompensasi menjelaskan sekitar 20,4% variabilitas dalam kinerja karyawan, yang berarti masih terdapat faktor-faktor lain di luar kedua variabel tersebut yang turut memengaruhi kinerja. Dengan demikian, perusahaan perlu mempertimbangkan aspek lain secara komprehensif agar dapat mengoptimalkan performa kerja karyawan secara menyeluruh.

Saran

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik total sampling pada satu perusahaan, sehingga hasilnya memiliki keterbatasan dalam hal generalisasi. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas objek penelitian ke beberapa perusahaan

serupa dalam sektor makanan dan minuman, serta mempertimbangkan penggunaan metode campuran (mixed method) agar dapat menggali informasi kualitatif yang lebih mendalam. Selain itu, menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, iklim organisasi, atau kepemimpinan akan membantu memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan masukan konstruktif sejak awal hingga akhir proses penulisan. Penulis juga menghargai bantuan dari rekan-rekan sejawat atas diskusi dan saran yang membangun, serta kepada institusi yang telah memberikan fasilitas dan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Tanpa dukungan dan kerja sama dari berbagai pihak, penyelesaian artikel ini tidak akan berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Muhajir, H. D. E. Sinaga, E. Y. Utami, A. P. Karo-karo, and D. Triadi, "Pengaruh Kewirausahaan dan Inovasi Bisnis terhadap Penerimaan Pasar pada Industri Makanan dan Minuman di Indonesia," *Sanskara Manaj. Dan Bisnis*, vol. 2, no. 02, pp. 103–114, 2024, doi: 10.58812/smb.v2i02.368.
- [2] Kemenperin, "Kemenperin Jaring dan Kembangkan IKM Pangan Inovatif melalui Program Indonesia Food Innovation 2024," 2024.
- [3] Kemenperin, "Kemenperin Selenggarakan Kick-Off Gathering PIDI 4.0," 2023.
- [4] R. Festiningtyas and A. Gilang, "The Influence of Motivation on Employee Performance," *Almana J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 124–128, 2020, doi: doi.org/10.36555/almana.v4i1.1336.
- [5] A. Mulyadi, W. Prahawan, R. Pancasasti, and D. Haryadi, "Predicting Employee Performance through Extrinsic Motivation: A Conceptual Model and Empirical Validation," *Enrich. J. Manag.*, vol. 12, no. 6, pp. 5202–5212, 2023, doi: doi.org/10.35335/enrichment.v12i6.1195.
- [6] P. A. D. Pangastuti, Sukirno, and R. Efendi, "The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance," *Int. J. Multicult. Multireligious Underst.*, vol. 7, no. 3, pp. 292–299, 2020, doi: dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i3.1534.
- [7] W. D. Febrian and S. Alfiyanti, "Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance," *Acman Account. Manag. J.*, vol. 3, no. 2, pp. 133–145, 2023, doi: 10.55208/aj.v3i2.65.
- [8] N. T. Febrianti, Suharto, and Wachyudi, "The Effect of Career Development and Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction in Pt Jabar Jaya Perkasa," *Int. J. Bus. Soc. Sci. Res.*, vol. 1, no. 2, pp. 25–35, 2020, doi: 10.47742/ijbssr.v1n2p3.
- [9] R. Hidayat, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," *Widya Cipta J. Sekr. dan Manaj.*, vol. 5, no. 1, pp. 16–23, 2021, doi: 10.31294/widyacipta.v5i1.8838.
- [10] E. A. Sinambela and E. Ernawati, "Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance," *J. Soc. Sci. Stud.*, vol. 1, no. 2, pp. 69–74, 2021, doi: 10.56348/jos3.v1i2.13.
- [11] Arifin, Magito, D. H. Perkasa, and W. D. Febrian, "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Glob. J. Lentera BITEP*, vol. 1, no. 1, pp. 24–33, 2023, doi: 10.59422/global.v1i01.130.
- [12] Maizar, I. N. Persada, and S. D. Nabella, "The Influence of Compensation, Training, Competence, and Work Dicipline on Employee Performance PT Luas Retail Indonesia," *Int. J. Accounting, Manag. Econ. Soc. Sci.*, vol. 1, no. 4, pp. 291–303, 2023, doi:

- 10.61990/ijamesc.v1i4.37.
- [13] N. P. Camelie, S. Karyatun, and K. Digidowiseiso, "Analysis of Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction and Job Loyalty to Employee Performance of PT. Matahari Department Store East Jakarta," *J. Syntax Admiration*, vol. 4, no. 4, pp. 679–693, 2023, doi: 10.46799/jsa.v4i4.875.
- [14] A. Yani, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi," *J. Inov. Penelit.*, vol. 3, no. 2, pp. 5185–5188, 2022, doi: 10.47492/jip.v3i2.2031.
- [15] M. K. Hafidzi, A. Zen, and F. A. Alamsyah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 4, no. 6, pp. 990–1003, 2023, doi: 10.31933/jemsi.v4i6.1625.
- [16] Y. E. Rachmad, F. Abubakar, I. Arief, S. Hartati, and D. Kristanti, "The Influence of Organizational Culture, Educational Background and Compensation on Employee Performance at National Sharia Bank," *JEMSI (Jurnal Ekon. Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 9, no. 2, pp. 327–332, 2023, doi: 10.35870/jemsi.v9i2.1038.
- [17] K. D. Nata and D. H. Perkasa, "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Pengangkutan Penumpang Djakarta (PPD) Jakarta Timur," *J. Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 7, pp. 72–87, 2023, doi: 10.572349/neraca.v1i1.23.
- [18] W. D. Febrian and R. Rianggara, "The Determination of Compensation, Non-Physical Work Environment, and Loyalty on Employee Performance," *Int. J. Psychol. Heal. Sci.*, vol. 1, no. 2, pp. 95–109, 2023, doi: 10.38035/ijphs.v1i2.467.
- [19] F. Simanjorang and E. Yolanda, "Kajian Literatur: Pengaruh Pemberian Pelatihan Terhadap Retensi Karyawan," *J. Sos. dan Hum.*, vol. 1, no. 2, pp. 271–276, 2023, doi: doi.org/10.62017/arima.v1i2.408.
- [20] A. I. Muttaqin, Z. Wardah, and I. Syafi, "Formation of Learning Motivation in Islamic Religious Education Through Ceramah Plus Method and Spiritual Activities (Program for International Student)," *J. Islam. Educ. Res.*, vol. 4, no. 2, pp. 177–192, 2023, doi: doi.org/10.35719/jier.v4i2.340.
- [21] F. Asmawati, K. L. Dinar, S. Sundari, and M. Pakpahan, "Tantangan dan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Fenomena Great Resignation," *J. Cakrawala Akad.*, vol. 1, no. 3, pp. 987–1006, 2024, doi: doi.org/ 10.70182/JCA.v1i3.67.
- [22] A. Mukhtamar, Jenita, M. Munizu, A. K. Astuti, and A. S. B. Putra, "The Influence of Organizational Commitment, Work Motivation, and Compensation on Employee Performance and Employee Satisfaction," *Edunomika*, vol. 08, no. 01, pp. 1–9, 2024, doi: 10.29040/jie.v8i1.11808.
- [23] J. Dingel and M. G. Maffet, "The Effect of Job Description on Employee Performance with Compensation as an Intervening Variable," *Medalion J. Med. Res. Nursing, Heal. Midwife Particip.*, vol. 1, no. 2, pp. 40–57, 2020, doi: 10.59733/medalion.v1i2.12.
- [24] Aprilia, S. Afifah, Amun, E. Kurniawan, and G. Razali, "The Role of Communication on Motivation on Employee Performance Apartemen the Royal Olive Residence," *Formosa J. Sustain. Res.*, vol. 2, no. 7, pp. 1637–1654, 2023, doi: 10.55927/fjsr.v2i7.5213.
- [25] S. P. Robbins and M. Coulter, *Management*, 13 ed. Boston: Pearson, 2016.
- [26] A. H. Maslow, "A Theory of Human Motivation," *Psychol. Rev.*, vol. 50, no. 4, pp. 370–396, 1943.
- [27] P. N. Maulida, T. Wahyuni, and Sulislistiasih, "Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi," *JEBI J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 2, no. 7, pp. 848–853, 2024.
- [28] H. Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- [29] R. S. Kindangen, D. P. E. Saerang, and N. S. Budiarmo, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa berbasis Siskeudes di Kecamatan Remboken Kabupaten Minahasa," *J. Ris. Akunt. dan Audit. "GOODWILL,"* vol. 13, no. 2, pp. 164–178, 2022, doi: 10.35800/jjs.v13i2.43745.

- [30] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.