

Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Gembong Pinggiran

Farhan Andira¹

¹ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Sumatera Utara, Medan Indonesia

Corresponding Author: Farhan Andira, E-mail: farhanandira181@gmail.com

Published: Desember, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Toko Roti Gembong Pinggiran, sebuah usaha mikro kecil yang bergerak di bidang produksi roti. Penelitian dilatarbelakangi oleh permasalahan motivasi kerja yang fluktuatif, kompensasi yang dianggap belum memadai, serta kinerja yang tidak konsisten terutama pada jam-jam sibuk. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus terhadap seluruh populasi sebanyak 30 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi serta kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan motivasi dan penyempurnaan sistem kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di industri roti lokal.

Kata kunci: motivasi, kompensasi, kinerja karyawan, usaha roti, MSDM.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and compensation on employee performance at Toko Roti Gembong Pinggiran, a micro-enterprise engaged in bread production. The research was motivated by the problems of fluctuating work motivation, perceived inadequate compensation, and inconsistent performance, especially during peak hours. The research method used a quantitative approach with a census technique on the entire population of 30 employees. Data were collected through a Likert-scale questionnaire, then analyzed using validity and reliability tests, classical assumptions, multiple linear regression, and t- and F-tests. The results showed that motivation significantly influenced employee performance, compensation significantly influenced employee performance, and motivation and compensation simultaneously significantly influenced employee performance. These findings emphasize the importance of improving motivation and improving the compensation system to improve employee performance in the local bakery industry.

Keywords: motivation, compensation, employee performance, bakery, HRD.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Menurut (A. P. Mangkunegara, 2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini menjadi tolok ukur apakah seorang karyawan telah bekerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Beberapa indikator yang umum digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain adalah kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama.

- a. Kuantitas pekerjaan berkaitan dengan seberapa banyak tugas yang dapat diselesaikan.
- b. Kualitas pekerjaan mengacu pada seberapa baik hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- c. Ketepatan waktu berarti penyelesaian pekerjaan dalam batas waktu yang sudah ditentukan.
- d. Kerjasama menunjukkan sejauh mana karyawan mampu bekerja dalam tim dan mendukung kinerja kolektif.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri karyawan (internal) maupun dari lingkungan kerja (eksternal). Faktor internal seperti motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja, sedangkan faktor eksternal meliputi kompensasi, iklim organisasi, fasilitas kerja, serta kepemimpinan.

Penelitian oleh (Supriyanto, A. S., & Ekawati, 2020) menyebutkan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi menjadi dorongan dari dalam diri untuk bekerja lebih giat, sedangkan kompensasi berperan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Selain itu, lingkungan kerja juga berperan penting dalam membentuk kinerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung akan meningkatkan konsentrasi, kreativitas, dan semangat kerja karyawan (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan yang penuh tekanan dan kurang kondusif dapat menurunkan motivasi, bahkan meningkatkan tingkat stres yang berdampak negatif terhadap kinerja.

Sementara itu, kepemimpinan juga menjadi faktor kritical dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun hubungan interpersonal yang baik, serta memberikan penghargaan dan umpan balik secara berkala, dapat meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan (Robbins, S. P., 2017).

Secara keseluruhan, kinerja karyawan tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan hasil interaksi antara faktor individu, faktor pekerjaan, dan faktor organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan ketiga faktor tersebut untuk memastikan kinerja karyawan tetap optimal.

Industri Food and Beverage (F&B) merupakan salah satu sektor dengan tingkat persaingan yang sangat tinggi, baik di skala nasional maupun internasional. Di tengah persaingan tersebut, kinerja karyawan menjadi salah satu kunci utama dalam mempertahankan kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan. Kinerja karyawan dalam industri F&B tidak hanya diukur dari produktivitas kerja, tetapi juga dari kecepatan layanan, kualitas interaksi dengan pelanggan, serta kepatuhan terhadap standar operasional.

Menurut penelitian oleh (Wulandari, A., & Susanti, 2020), kinerja karyawan F&B dipengaruhi oleh beberapa faktor penting, seperti motivasi kerja, pelatihan, kompensasi, dan budaya kerja. Dalam industri ini, karyawan dituntut untuk bekerja cepat namun tetap menjaga standar pelayanan yang tinggi. Kesalahan kecil dalam penyajian makanan atau keterlambatan dalam pelayanan dapat berdampak besar terhadap kepuasan pelanggan.

Kecepatan pelayanan menjadi indikator kinerja yang sangat kritis di perusahaan F&B. Penelitian yang dilakukan oleh (Lestari, D., & Aisyah, 2021) menyebutkan bahwa pelanggan F&B cenderung mengaitkan kepuasan mereka dengan seberapa cepat makanan disajikan. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk mampu bekerja secara efisien, terutama saat jam-jam sibuk.

Selain kecepatan, kualitas layanan pelanggan juga berperan penting. Studi dari (Putri, R. A., & Kurniawan, 2022) menemukan bahwa sikap ramah, keterampilan komunikasi, dan kemampuan menyelesaikan masalah pelanggan sangat memengaruhi persepsi pelanggan terhadap kualitas restoran atau cafe tersebut. Karyawan yang mampu memberikan layanan yang personal dan perhatian akan meningkatkan tingkat retensi pelanggan.

Pelatihan karyawan juga menjadi aspek vital untuk mempertahankan kinerja yang konsisten. Menurut (Pratiwi, A., & Wahyuni, 2023), perusahaan F&B yang rutin mengadakan pelatihan tentang standar pelayanan, keamanan makanan, dan komunikasi pelanggan, cenderung memiliki karyawan dengan kinerja lebih baik. Pelatihan membuat karyawan lebih siap menghadapi tantangan kerja sehari-hari serta meningkatkan rasa percaya diri mereka dalam melayani pelanggan.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang sehat dan mendukung turut berkontribusi terhadap kinerja. Studi oleh (Handayani, M., & Firmansyah, 2024) menekankan pentingnya menciptakan lingkungan

kerja yang nyaman, aman, dan saling mendukung antar karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja. Dalam industri F&B yang sangat dinamis dan penuh tekanan, faktor ini menjadi semakin penting untuk menjaga stabilitas kinerja karyawan.

Kesimpulannya, kinerja karyawan di perusahaan F&B sangat bergantung pada kombinasi dari faktor individu (motivasi, keterampilan) dan faktor eksternal (pelatihan, kompensasi, dan lingkungan kerja). Perusahaan yang mampu mengelola kedua faktor ini dengan baik akan memiliki keunggulan kompetitif dalam memberikan layanan terbaik kepada pelanggan.

Toko Roti Gembong Pinggiran adalah usaha mikro kecil yang bergerak di bidang makanan, khususnya produk roti berbasis tekstur lembut dengan aneka rasa. Dalam pengelolaan bisnis ini, kinerja karyawan menjadi salah satu elemen vital yang menentukan kelangsungan usaha, karena sektor F&B sangat bergantung pada kualitas produk, pelayanan, dan efisiensi operasional.

Kinerja karyawan pada toko ini mencakup kemampuan dalam memenuhi target produksi, menjaga kualitas roti, memberikan pelayanan yang ramah kepada pelanggan, serta menjaga kebersihan dan keteraturan area kerja. Faktor-faktor seperti motivasi kerja dan kompensasi diyakini sangat berpengaruh terhadap kinerja tersebut, sebagaimana dinyatakan dalam berbagai penelitian terbaru.

Menurut penelitian oleh (Fernando, 2024) penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) dan gaya kepemimpinan yang efektif menjadi dasar utama dalam membentuk kinerja karyawan pada usaha roti. Penerapan SOP membantu karyawan bekerja lebih terstruktur, sedangkan gaya kepemimpinan yang suportif mendorong motivasi intrinsik karyawan untuk bekerja lebih baik.

Motivasi kerja sendiri menjadi faktor kunci. Studi oleh (Damayanti, 2025) di unit usaha roti di Kota Siantar menunjukkan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik seperti rasa bangga terhadap hasil kerja serta motivasi ekstrinsik berupa bonus atau penghargaan, mampu mendorong peningkatan produktivitas.

Kompensasi juga merupakan faktor penting yang tak bisa diabaikan. Penelitian oleh (Yurinda, 2020) di industri roti Jember menemukan bahwa kompensasi yang adil (gaji, bonus, insentif) berkontribusi langsung terhadap semangat kerja dan menurunkan tingkat turnover karyawan. Di Toko Roti Gembong Pinggiran, sistem kompensasi yang belum sepenuhnya disesuaikan dengan beban kerja dan kondisi jam sibuk seperti saat bulan Ramadan menjadi tantangan tersendiri.

Dalam pengamatan awal di Toko Roti Gembong Pinggiran, ditemukan beberapa permasalahan penting:

- a. Motivasi kerja karyawan fluktuatif, terutama di luar jam sibuk. Banyak karyawan yang terlihat kurang semangat saat trafik pelanggan menurun.
- b. Kompensasi yang belum memadai menurut sebagian besar karyawan, terutama untuk lembur atau kerja tambahan saat event spesial.
- c. Tingkat turnover cukup tinggi, khususnya untuk karyawan baru yang merasa tidak puas dengan sistem insentif yang ada.
- d. Kinerja yang tidak konsisten, terlihat dari keterlambatan penyajian produk dan turunnya kualitas pelayanan pada jam-jam sibuk.

Permasalahan ini menimbulkan kebutuhan mendesak untuk memahami lebih jauh sejauh mana motivasi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di toko ini. Oleh karena itu, penulis melakukan penelitian yang berjudul **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO ROTI GEMBONG PINGGIRAN**.

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel Penelitian.

Menurut (Putra, R. A., & Sari, 2021), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada Toko Roti Gembong Pinggiran yang berjumlah 30 orang.

Struktur Populasi

No	Bagian	Jumlah
1.	Kasir	7
2.	Produksi	9
3.	Pelayanan	7
4.	Gudang	7
	Total	30

Sumber : Data diolah oleh Penulis 2025

Menurut (Hidayat, T., & Lestari, 2023), Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian. Dengan demikian, setiap satu dari enam puluh orang yang termasuk dalam populasi dianggap sebagai responden atau partisipan dalam pengumpulan data.

Metode sensus sesuai untuk penelitian dengan populasi yang tidak terlalu besar, sehingga hasilnya dapat memberikan gambaran yang lengkap dan representatif tentang populasi tersebut. Ini karena seluruh populasi dimasukkan sebagai sampel tanpa perlu melakukan generalisasi dari sub kelompok tertentu.

Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Toko Roti Gembong Pinggiran, Jl. Perintas Kemerdekaan, Kota Binjai, Sumatera Utara 202746. Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2025 – Mei 2025. Objek Penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Toko Roti Gembong Pinggiran.

Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dari lapangan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner (Angket)

Menurut sugiyono (2020), “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar

dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Responden di sini adalah Karyawan Toko Roti Gembong Pinggiran. Sehingga hasil yang diisi oleh responden merupakan jawaban dari berbagai pertanyaan yang disajikan dalam bentuk kuesioner.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang terhadap fenomena sosial. Skala likert digunakan untuk menghitung apakah responden setuju dan tidak setuju terhadap pertanyaan tertentu. Artinya pertanyaan yang dibuat peneliti mempunyai kategori positif atau negatif. Skor analisis kuantitatifnya adalah sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Skala Penilaian Likert

Simbol	Alternatif Jawaban	Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral/Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Table3. 1 Skala Penelitian Likert

Setelah skor diperoleh lalu dicari rata-rata skor per responden. Data Sumber : sugiyono (2020) responden secara individu di distribusikan berdasarkan kriteria tertentu, sehingga dapat dideksripsikan distribusi jawabannya.

Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kestabilan sesuatu instrument. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya sesuatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS, jumlah responden dalam uji validitas ini sebanyak 30, pengujian dilakukan dengan dua sisi dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid
- 3) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,419 > 3,23$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

b. Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi konstruksi atau variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dipakai dua kali mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relative sama, maka alat ukur tersebut reliabel. Butir pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas realibilitasnya, adapun cara yang digunakan untuk menguji realibilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika r_{alpha} positif atau lebih besar dari r_{tabel} maka pernyataan reliabel.
- 2) Jika r_{alpha} negatif atau lebih kecil dari r_{tabel} maka pernyataan tidak reliabel.

c. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji asumsi-asumsi yang ada pada penelitian dengan model regresi. Model regresi harus bebas dari asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokolerasi.

1) Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Syarat untuk mendapatkan model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal dan mendekati normal. Apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya dengan menguji statistik Kolmogorov-Smirnov 31 Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ dan apabila signifikansi uji Kolmogorov-SmirnovSig

2) Uji multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi, pengujianya sebagai berikut:

- a) Jika nilai $VIF < 10$ dan $tolerance > 0,1$ maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
- b) Jika nilai $VIF > 10$ dan $tolerance < 0,1$ maka dinyatakan terjadi multikolinearitas. .

3) Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk memastikan apakah varian residual tidak sama untuk setiap pengamatan tentang model regresi linier, penyajiannya sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas
- b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas

d. Uji linier berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X terhadap satu variabel dependen Y, yang dinyatakan persamaan.

e. Uji Hipotesis

1) Uji koefisien korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel Dependen. Koefisien korelasi digunakan sebagai indikator dalam melihat kekuatan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen di dalam suatu penelitian.

Koefisien korelasi (r) adalah nilai statistik yang mengukur kekuatan dan arah hubungan linier antara dua variabel.

Nilai r berkisar antara -1 hingga +1:

1.2 $r = +1$: Hubungan positif sempurna; kedua variabel meningkat bersama.

2.2 $r = -1$: Hubungan negatif sempurna; satu variabel meningkat saat yang lain menurun.

3.2 $r = 0$: Tidak ada hubungan linier antara variabel.

2) Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji R^2 atau uji koefisien determinan merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatnya garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Suatu persamaan regresi yang baik di tentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu.

Binus University Accounting Blog (2021): Menjelaskan bahwa nilai R^2 sebesar 0,67 dikategorikan kuat, 0,33 sebagai moderat, dan 0,19 sebagai lemah dalam konteks model struktural PLS-SEM.

1. $R^2 \geq 0,67$: Kuat

2. $0,33 \leq R^2 < 0,67$: Moderat

c. $0,19 \leq R^2 < 0,33$: Lemah

Klasifikasi ini digunakan untuk menilai seberapa baik model struktural dalam menjelaskan varians dari konstruk endogen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar proporsi varians variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model.

3) Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel independen. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ H_0 ditolak, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Agar hasil uji t parsial valid, beberapa asumsi dalam regresi linear harus dipenuhi:

1. **Normalitas**: Data residual (selisih antara nilai observasi dan prediksi) harus berdistribusi normal.
2. **Linearitas**: Hubungan antara variabel independen dan dependen harus linear.
3. **Homoskedastisitas**: Variansi residual harus konstan di seluruh nilai prediksi.
4. **Tidak ada multikolinearitas**: Variabel independen tidak boleh memiliki korelasi tinggi satu sama lain.

4) Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, kriteria pengambilan keputusan.

a). H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$

b). H_a diterima bila $t_{hitung} > t_{tabel}$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil dari angket yang diberikan kepada 30 Karyawan Toko Roti Gembong Pinggiran dikembalikan. Selanjutnya 30 angket tersebut secara keseluruhan layak digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini. Langkah selanjutnya peneliti akan mendeskripsikan identitas responden berdasarkan pada masa kerja.

Untuk melakukan penelitian ini peneliti perlu mengetahui data-data yang akan diolah. Beberapa data sangat penting untuk diuraikan diantaranya karakteristik responden. Berikut peneliti mendeskripsikan karakteristik responden.

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki- Laki	12	40 %
Perempuan	18	60 %
Total	30	100 %

Sumber : Toko Roti Gembong Pinggiran

Berdasarkan Tabel 5.1 menunjukan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang atau 40% dan responden perempuan sebanyak 18 orang atau 60%. Dapat disimpulkan responden atau pekerja di Toko Roti Gembong Pinggiran lebih dominan kepada jenis kelamin perempuan dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 18 orang atau 60%.

2) Karakteristik berdasarkan masa kerja

Tabel 5.2
Karakteristik berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik	Jumlah Responden	Persentase (%)
> 2 Tahun	8	24 %
< 2 Tahun	22	76 %
Total	30	100 %

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 5.2 menunjukan responden dengan masa kerja lebih dari 2 tahun sebanyak 8 orang atau 24% dan responden dengan masa kerja kurang dari 2 tahun sebanyak 22 orang atau 76% dapat disimpulkan bahwa responden atau pegawai Toko Roti Gembong Pinggiran lebih banyak yang masa kerjanya dibawah 2 tahun dibandingkan lebih dari 2 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 76%.

Uji Kualitas Data

A. Uji Validitas Data

Uji validitas data adalah uji statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Hasil analisis korelasi bivariate dengan melihat output Pearson Correlation. Dalam uji validitas kriteria daftar pertanyaan dianggap valid jika nilai r hitung > r tabel atau memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,05. Untuk mengetahui r hitung peneliti menggunakan alat bantu SPSS 26.

1) Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Tabel 5.3

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,837	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,837	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,755	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,786	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,857	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,798	0,361	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti

Berdasarkan data dari tabel 5.3 dapat dilihat bahwasanya nilai rhitung seluruh item pernyataan untuk variabel Motivasi (X1) melebihi nilai rtabel yang didapatkan, maka seluruh item pernyataan untuk variabel Motivasi (X1) dinyatakan valid dan layak untuk digunakan pada analisis skala besar pada penelitian ini.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,773	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,791	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,813	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,773	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,861	0,361	Valid
Pernyataan 6	0,819	0,361	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti

Berdasarkan data dari tabel 5.4 dapat dilihat bahwasanya nilai rhitung seluruh item pernyataan untuk variabel Kompensasi (X2) melebihi nilai rtabel yang didapatkan, maka seluruh item pernyataan untuk variabel Kompensasi (X2) dinyatakan valid dan layak untuk digunakan pada analisis skala besar pada penelitian ini.

3) Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,804	0,361	Valid
Pernyataan 2	0,822	0,361	Valid
Pernyataan 3	0,829	0,361	Valid
Pernyataan 4	0,868	0,361	Valid
Pernyataan 5	0,828	0,361	Valid

Sumber : Data diolah Peneliti

Berdasarkan data dari tabel 5.5 dapat dilihat bahwasanya nilai rhitung seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja (Y) melebihi nilai rtabel yang didapatkan, maka seluruh item pernyataan untuk variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid dan layak untuk digunakan pada analisis skala besar pada penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi atau keteraturan hasil pengukuran suatu instrument apabila instrument tersebut digunakan lagi sebagai alat ukur suatu objek atau responden. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Kriteria uji reliabilitas:

- Suatu konstruk/ variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$
- Suatu konstruk/ variabel dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $< 0,60$

B. Hasil Uji Reliabilitas

Hasil nilai cronbach's alpha untuk item yang berada pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 5.6 berikut :

Tabel 5.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	6	0,681	Reliabel
Kompensasi	6	0,689	Reliabel
Kinerja	5	0,640	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti

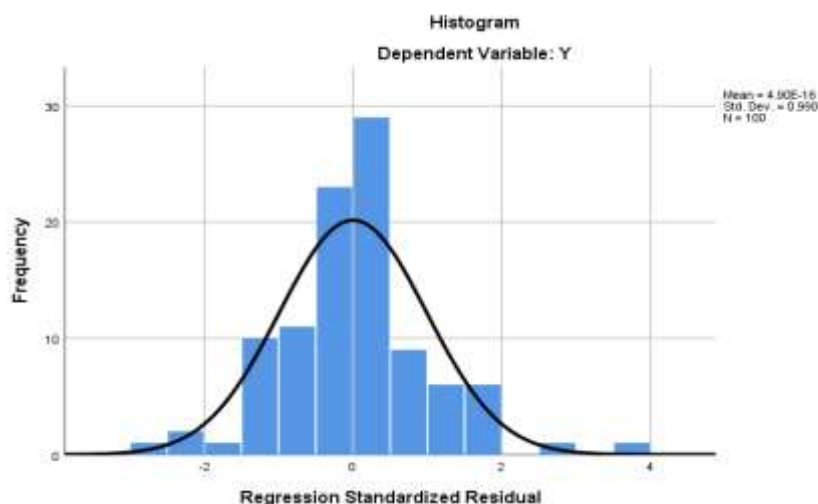
Berdasarkan dari tabel 5.6 , seluruh variabel penelitian memiliki nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan seluruh item pada penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan pada analisis skala besar pada penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis maka terlebih dahulu peneliti akan melakukan uji asumsi klasik yang merupakan salah satu syarat sebelum dilakukannya pengujian terhadap nilai korelasi antara variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Uji asumsi ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS.

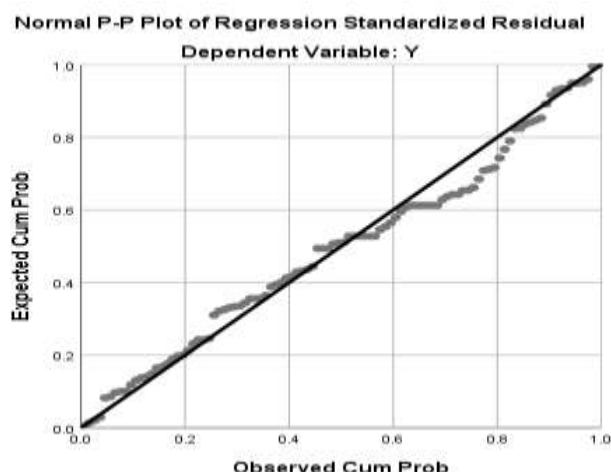
A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak mempunyai distribusi normal melalui grafik dan uji statistik. Berikut disajikan hasil dengan menggunakan grafik histogram dan grafik normal probability plot :



Gambar 5.1 Diagram Histogram

Berdasarkan gambar 5.1 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan distribusi normal hal ini terlihat dari pola data membentuk lonceng seperti gunung dan berada ditengah-tengah sehingga dapat disimpulkan data tersebut menunjukkan distribusi normal.



Gambar 5.2 Grafik Normal Probability Plot

Pada gambar 5.2 grafik normal *probability plot* tersebut memperlihatkan bahwa pola distribusi normal, data menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas juga dapat dilihat dengan menggunakan uji secara statistik yaitu dengan uji *one-sampel kolmogorov-smirnov test* seperti pada tabel berikut :

Tabel 5.7
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.17753868
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.097
	Positive	.097
	Negative	-.060
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.022 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan hasil uji normalitas *One Sample Kolmogorov-smirnov Test* diketahui nilai signifikansi $0,022 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari (1) nilai *Tolerance* dan lawannya dan (2) *variance inflation factor* (VIF). Untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 . Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.8
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.323	.827		.391	.697		
	X1	.331	.082	.386	4.028	.000	.241	4.145
	X2	.462	.084	.529	5.524	.000	.241	4.145

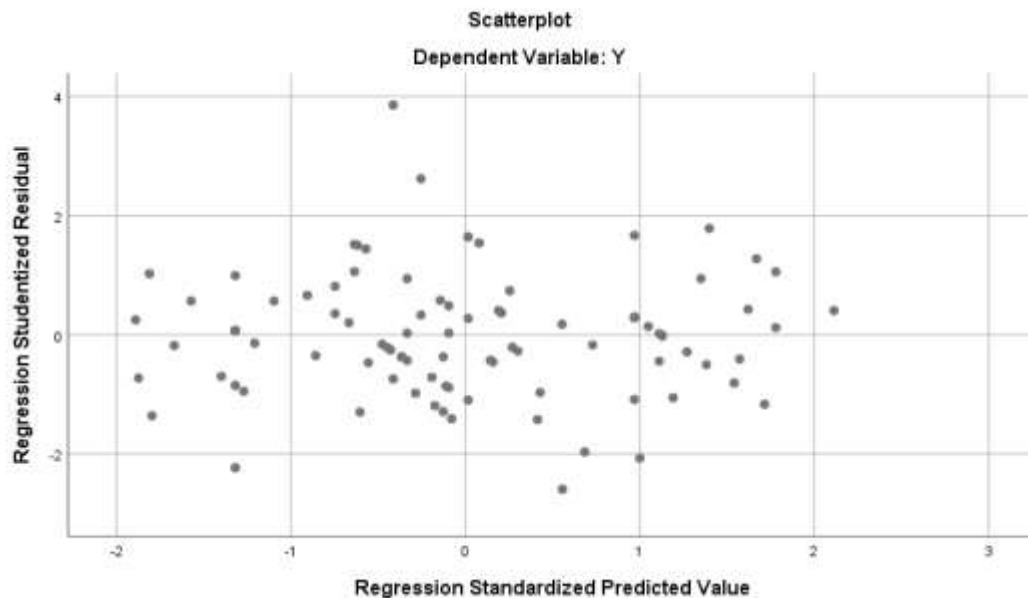
a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Dari tabel 5.8 hasil uji multikolinearitas diatas dapat dilihat bahwa nilai toleransi dari Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) adalah sebesar $0,241 \geq 0,10$. Dan juga nilai VIF dari Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) adalah sebesar $4,145 \leq 10$, sehingga disimpulkan bahwa model regresi tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

B. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah :



Gambar 5.3 Grafik Scatterplot

Berdasarkan pada gambar 5.3 diatas, jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak atau menyebar diatas dan dibawah sekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

A. Uji T (Parsial)

Uji T secara parsial untuk membuktikan hipotesis awal tentang pengaruh Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka adanya pengaruh signifikan antara variabel X_1 , X_2 dan Y .
 - 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X_1 , X_2 dan Y .
- Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.9 Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.323	.827		.391	.697
	X1	.331	.082	.386	4.028	.000
	X2	.462	.084	.529	5.524	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Menentukan nilai t_{tabel} :

Nilai signifikansi α : 5% (0,05) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*/df) = n-k. Dengan df = 100 – 3 : 97 dan dari tabel t ditemukan sebesar 1,660.

Berdasarkan tabel 4.23 dapat dilihat perhitungan uji t sebagai berikut:

- a) Diperoleh nilai t_{hitung} X1 adalah 4,028 > 1,660 dengan taraf signifikan 0,00 < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya X1 (Motivasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja) pada Toko Roti Gembong Pinggiran.
- b) Diperoleh nilai t_{hitung} X2 adalah 5,524 > 1,660 dengan taraf signifikan 0,00 < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya X2 (Kompensasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja) pada Toko Roti Gembong Pinggiran.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka adanya pengaruh signifikan antara variabel X_1 , X_2 dan Y .
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X_1 , X_2 dan Y .

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.10 Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1715.014	2	857.507	177.191	.000 ^b
	Residual	469.426	97	4.839		
	Total	2184.440	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Menentukan nilai F_{tabel} :

Derajat kebebasan (*degree of freedom*/df) = n-k-1. k= jumlah variabel dan n=jumlah data. Dengan demikian nilai F_{tabel} adalah 100-3 = 97 dengan taraf signifikansi 5% (0,05) maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,09.

Berdasarkan tabel 5.10 dapat dilihat pengaruh dari setiap variabel secara simultan dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 177.191 > F_{tabel} 3,09 dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Maka hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya X1 (Motivasi) dan X2 (Kompensasi) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y (Kinerja) karyawan Toko Roti Gembong

Pinggiran.

B. Uji R² (Uji Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.11 Uji R² (Uji Determinasi)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	.785	.781	2.200

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 5.11 dapat dilihat bahwa :

- 1) Nilai R yaitu sebesar 0,886 (88,6%) dimana nilai koefisien korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara X1 (Motivasi) dan X2 (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja) adalah mempunyai hubungan yang kuat, semakin tinggi R berarti hubungannya semakin kuat.
- 2) R Square menunjukkan koefisien determinasi adalah 0,781 atau 78,1% variabel Y (Kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel X1 (Motivasi) dan X2 (Kompensasi) sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat. Yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y : Kinerja
X1 : Motivasi
X2 : Kompensasi
A : Konstanta
e : *Standard error*

Tabel 5.12 Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.323	.827		.391	.697
	X1	.331	.082	.386	4.028	.000
	X2	.462	.084	.529	5.524	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: hasil pengolahan data SPSS 25

Berdasarkan tabel 5.12 menunjukkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 0,323 ; (b_1) sebesar 0,331 ; dan (b_2) sebesar 0,462 sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 0,323 + 0,331X_1 + 0,462X_2$ dimana variabel X1 (Motivasi) dan X2 (Kompensasi) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja). Hal ini dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan Nilai Konstanta (a) sebesar 0,323 menunjukkan bahwa tanpa adanya variabel X1 (Motivasi) dan X2 (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja) adalah 0,323.
- b. Nilai Koefisien Motivasi (X1) sebesar 0,331 dan Kompensasi (X2) sebesar 0,462 menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap

Kinerja, artinya setiap terjadi peningkatan pada variabel Motivasi dan Kompensasi maka akan berpengaruh positif terhadap Kinerja yang didasarkan jika nilai b bertanda positif (+) maka menunjukkan angka peningkatan naik dan jika nilai b bertanda negatif (-) maka menunjukkan angka penurunan.

- c. Variabel Kompensasi memiliki koefisien beta yang paling besar, artinya variabel Kompensasi yang paling berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Toko Roti Gembong Pinggiran.

5.1 Evaluasi Data

A. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Gembong Pinggiran

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Roti Gembong Pinggiran. Hal ini menjelaskan bahwa jika Motivasi di Toko Roti Gembong Pinggiran sudah baik, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja, begitu juga sebaliknya jika motivasi pegawai belum sesuai, maka menurunkan kinerja pegawai Toko Roti Gembong Pinggiran. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Joseph Philip Kambey dan James Jeffrio Manengkey (2023), Rozada dan Ron (2020), Nurfaedah, Bunyamin, A. Hadidu dan Hasriani (2023) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja.

B. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Gembong Pinggiran

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Toko Roti Gembong Pinggiran. Hal ini menjelaskan bahwa jika kompensasi yang diberikan terhadap pegawai Toko Roti Gembong Pinggiran sudah baik dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan Toko Roti Gembong Pinggiran. Akan tetapi jika kompensasi pegawai tidak baik maka akan berdampak pada penurunan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya dari Sutrisno (2021), Handoko dan Riyandi (2022) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Gembong Pinggiran

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Roti Gembong Pinggiran. Hal ini menjelaskan bahwa jika motivasi dan kompensasi karyawan secara bersama-sama meningkat, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya jika motivasi dan kompensasi secara bersama-sama mengalami penurunan maka akan menurunkan kinerja karyawan Toko Roti Gembong Pinggiran.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Toko Roti Gembong Pinggiran, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik mampu mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam menyelesaikan tugas, meningkatkan produktivitas, dan menjaga kualitas pelayanan. Faktor-faktor motivasi seperti kebutuhan akan pengakuan, keamanan kerja, serta aktualisasi diri terbukti relevan terhadap peningkatan kinerja di lingkungan kerja Toko Roti Gembong Pinggiran.
- b. Kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang mencakup gaji pokok, upah lembur, insentif, dan tunjangan memberikan dampak langsung terhadap kepuasan dan semangat kerja karyawan. Ketika kompensasi dirasa adil dan sebanding dengan beban kerja, maka karyawan menunjukkan peningkatan dalam hal ketepatan waktu, kehadiran, serta kualitas hasil kerja.

Motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kombinasi antara motivasi internal maupun eksternal dan kompensasi yang layak mampu meningkatkan performa individu secara menyeluruh. Model regresi menunjukkan bahwa kedua

variabel ini secara bersama-sama menjelaskan sebagian besar variasi dalam kinerja karyawan di toko tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan segala kerendahan hati, saya mengucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri atas segala usaha, kerja keras, dan ketekunan yang telah saya curahkan dalam menyelesaikan penelitian ini. Di tengah keterbatasan waktu, tantangan, dan berbagai hambatan, saya tetap memilih untuk tidak menyerah dan terus melangkah maju. Terima kasih telah bertahan, belajar dari proses, dan terus berkembang. Semoga pencapaian ini menjadi langkah awal menuju hari-hari selanjutnya yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, I. A., & S. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*,.
- Arita, R., & Agustin, Y. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Pegawai Dinas Sosial. Dinasti Riset: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*,.
- Damayanti, A. (2025). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Unit Usaha Roti Ketawa. Repository Pancabudi*.
- Erdiansah, E., & Atiza, A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Industri Tekstil. Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*,.
- Fauziah, N. (2020). *Work-Life Balance dan Motivasi Kerja Karyawati di Perusahaan Tambang. Dinasti Riset: Jurnal Manajemen*,.