

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hype Gastro Indonesia BSD Tangerang Selatan

Henni Marlinah¹, Indra Wadi², Muhamad Ali Akbar³

Universitas Pamulang, Indonesia
dosen00568@unpam.ac.id

Submitted: 19th March 2025 | **Edited:** 25th May 2025 | **Issued:** 01st June 2025

Cited on: Marlinah, H., Wadi, I., & Akbar, M. A. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hype Gastro Indonesia BSD Tangerang Selatan. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi dan Industri*, 4(1), 31-40.

ABSTRACT

This study was conducted in response to the growing need for organizations, particularly in the service and hospitality sectors, to understand how compensation and work motivation influence employee performance at PT. Hype Gastro Indonesia BSD, South Tangerang, enhancing employee output is critical to maintaining competitive advantage and service quality. The research aimed to examine the individual and combined effects of compensation and motivation on employee performance using a quantitative associative approach. A saturated sampling technique was employed, involving all employees as respondents. Data were analyzed through various statistical methods including regression analysis and hypothesis testing. The findings revealed that both compensation and work motivation significantly affect employee performance. Compensation was found to contribute positively to performance, suggesting that fair and adequate remuneration enhances employees' willingness to perform better. Similarly, high work motivation was associated with increased productivity, indicating that motivated employees are more committed and efficient. When analyzed together, both factors demonstrated a strong combined influence on performance. These results imply that management should prioritize not only financial rewards but also motivational strategies to optimize workforce potential. Companies that invest in both aspects are likely to see sustained improvements in employee performance, ultimately supporting long-term organizational success.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Employee Performance, Human Resource Management, Organizational Effectiveness

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Perusahaan dituntut untuk mampu memaksimalkan potensi sumber daya manusia agar dapat bersaing secara efektif di pasar. Kinerja karyawan yang tinggi tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kompensasi dan motivasi kerja (Sari & Nugroho, 2021). Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2020), kompensasi merupakan salah satu instrumen utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Kompensasi tidak hanya berupa gaji, tetapi juga

tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya yang mampu mempengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan. Penelitian dari Hartono (2019) mengungkapkan bahwa kompensasi yang adil dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2020) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang mengarahkan, menguatkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan komitmen dan produktivitas yang lebih tinggi. Studi oleh Putra dan Wibowo (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan, khususnya di sektor jasa yang sangat bergantung pada interaksi dan kualitas layanan.

Namun, dalam kenyataannya, masih terdapat sejumlah perusahaan yang mengalami kesulitan dalam meningkatkan kinerja karyawan meskipun telah memberikan kompensasi yang kompetitif dan berbagai upaya motivasi. Hal ini menunjukkan adanya tantangan tersendiri dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif (Kurniawan, 2023). Di PT. Hype Gastro Indonesia BSD Tangerang Selatan, misalnya, meskipun perusahaan memberikan kompensasi yang kompetitif, ada indikasi bahwa kinerja karyawan belum optimal, sehingga perlu dilakukan analisis lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Gap penelitian juga terlihat dari adanya keterbatasan studi sebelumnya yang lebih banyak berfokus pada pengaruh kompensasi atau motivasi secara terpisah, tanpa mengkaji secara simultan bagaimana kedua variabel tersebut bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan (Santoso & Prasetyo, 2021). Padahal, dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kompensasi dan motivasi tidak dapat dipandang secara terpisah karena keduanya memiliki keterkaitan yang erat dan sering kali saling mempengaruhi dalam membentuk perilaku serta produktivitas karyawan (Wulandari, 2020). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan apabila dikombinasikan dengan tingkat motivasi yang tinggi dapat menciptakan sinergi yang lebih besar sehingga berdampak positif secara signifikan pada kinerja (Fauzi & Ramadhan, 2022). Sebaliknya, kompensasi yang memadai tanpa adanya motivasi yang kuat mungkin tidak akan menghasilkan peningkatan kinerja yang optimal, begitu pula sebaliknya (Sari & Nugroho, 2021). Interaksi yang kompleks ini menciptakan dinamika yang penting untuk dipahami secara menyeluruh agar perusahaan dapat merancang strategi manajemen yang lebih efektif dan komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha mengisi kekosongan dalam literatur dengan mengeksplorasi secara simultan bagaimana kompensasi dan motivasi bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan, sehingga memberikan gambaran yang lebih realistis dan aplikatif bagi praktik manajerial di lingkungan kerja. Dengan pendekatan ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi yang lebih mendalam dan relevan untuk pengembangan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan di sektor manufaktur atau perusahaan besar, sementara studi pada sektor jasa kuliner, khususnya perusahaan skala menengah seperti PT. Hype Gastro Indonesia BSD, masih sangat terbatas (Fauzi & Ramadhan, 2022). Padahal, karakteristik pekerjaan di sektor jasa sangat berbeda, dimana interaksi langsung dengan konsumen dan suasana kerja yang dinamis menjadi faktor kunci dalam menentukan kinerja karyawan.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris tentang bagaimana kompensasi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. Hype Gastro Indonesia BSD Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan di industri kuliner.

Secara lebih luas, penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perusahaan jasa di Indonesia, dengan memperkaya literatur terkait hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Implikasi praktis yang dihasilkan dapat membantu perusahaan lain dalam merancang kebijakan yang mampu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan (Wijaya, 2024).

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh bentuk penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbal balik atas kontribusi dan kinerja yang telah diberikan selama bekerja. Kompensasi tidak hanya meliputi aspek finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan, tetapi juga mencakup kompensasi non-finansial seperti penghargaan, pengakuan, dan fasilitas kerja yang mendukung kenyamanan karyawan (Robbins & Judge, 2020; Sari & Nugroho, 2021). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kompensasi berperan penting sebagai alat motivasi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif diyakini mampu menciptakan keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi sehingga mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya (Putra & Wibowo, 2022).

Selain itu, teori kompensasi menekankan pentingnya kesesuaian antara nilai kompensasi dengan kontribusi karyawan agar dapat mempengaruhi perilaku kerja secara positif. Menurut teori ekuitas (Adams, 1965 dalam Hartono, 2019), karyawan akan merasa termotivasi ketika persepsi mereka mengenai keadilan kompensasi sebanding dengan input yang mereka berikan dibandingkan dengan rekan kerja lain. Ketidakadilan dalam kompensasi dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan, bahkan dapat menimbulkan konflik internal. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang sistem kompensasi yang transparan, adil, dan sesuai dengan standar industri untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas serta meningkatkan efektivitas organisasi (Wijaya, 2024).

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan, menguatkan, dan mempertahankan perilaku individu dalam mencapai tujuan tertentu (Robbins & Judge, 2020). Motivasi berperan penting dalam konteks organisasi karena menjadi faktor utama yang mempengaruhi tingkat produktivitas, komitmen, dan kinerja karyawan. Motivasi dapat bersifat intrinsik, yang berasal dari kepuasan pribadi atau rasa pencapaian, maupun ekstrinsik, yang dipengaruhi oleh faktor luar seperti penghargaan, kompensasi, dan pengakuan (Putra & Wibowo, 2022). Teori motivasi modern menekankan pentingnya kebutuhan psikologis karyawan seperti otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial sebagai sumber motivasi yang efektif dalam meningkatkan kinerja (Deci & Ryan, 2017 dalam Wijaya, 2024).

Selain itu, berbagai teori klasik dan kontemporer seperti Hierarki Kebutuhan

Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, dan Teori Harapan Vroom memberikan kerangka pemahaman mengenai bagaimana motivasi terbentuk dan berpengaruh terhadap perilaku kerja. Misalnya, Herzberg membedakan faktor motivator yang meningkatkan kepuasan kerja dengan faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan (Hartono, 2019). Pemahaman mendalam tentang motivasi memungkinkan organisasi merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat, seperti pemberian insentif, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung, guna meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan (Sari & Nugroho, 2021).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi (Robbins & Judge, 2020). Kinerja tidak hanya mencakup kuantitas dan kualitas hasil kerja, tetapi juga mencakup aspek disiplin, inisiatif, dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi karena secara langsung mempengaruhi produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan strategis perusahaan (Sari & Nugroho, 2021). Oleh sebab itu, manajemen kinerja menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan mengukur, mengevaluasi, dan meningkatkan kontribusi karyawan secara berkelanjutan.

Secara teoritis, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal seperti kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif (Putra & Wibowo, 2022). Teori kinerja juga menekankan pentingnya evaluasi yang objektif dan sistematis agar perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memberikan umpan balik yang konstruktif bagi karyawan (Hartono, 2019). Pengelolaan kinerja yang efektif akan mendorong peningkatan kualitas kerja dan loyalitas karyawan, sehingga organisasi mampu mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten dan berkontribusi maksimal dalam mencapai visi dan misi perusahaan (Wijaya, 2024).

Kerangka Penelitian

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan karena berfungsi sebagai imbalan atas kontribusi dan kerja keras yang diberikan. Menurut Robbins dan Judge (2020), kompensasi yang adil dan kompetitif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga menjadi alat motivasi yang efektif untuk mendorong karyawan mencapai target yang diharapkan organisasi. Studi oleh Sari dan Nugroho (2021) mendukung teori ini dengan menemukan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial secara signifikan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan jasa. Kompensasi yang dirancang secara tepat dapat meminimalkan perasaan ketidakadilan dan memaksimalkan loyalitas karyawan, sehingga menghasilkan performa kerja yang lebih optimal.

Motivasi kerja juga memiliki peranan yang krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan. Teori motivasi klasik seperti Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Dua Faktor Herzberg menekankan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik harus terpenuhi agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal (Hartono, 2019). Selain itu, teori Harapan Vroom menegaskan bahwa tingkat usaha karyawan sangat dipengaruhi oleh harapan bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penghargaan yang memuaskan (Putra & Wibowo, 2022). Penelitian oleh Fauzi dan Ramadhan (2022) menguatkan hal ini dengan menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang

motivasi rendahnya. Oleh karena itu, organisasi harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan insentif yang tepat untuk menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan.

Ketika kompensasi dan motivasi dikombinasikan, efeknya terhadap kinerja karyawan menjadi lebih kompleks dan saling memperkuat. Santoso dan Prasetyo (2021) menemukan bahwa pengaruh simultan kompensasi dan motivasi secara bersama-sama memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja dibandingkan ketika kedua variabel tersebut dipandang secara terpisah. Hal ini sesuai dengan pandangan dalam manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi tidak dapat dipisahkan karena keduanya membentuk sistem yang saling mendukung untuk mencapai kinerja optimal (Wijaya, 2024). Dengan kata lain, kompensasi yang memadai tanpa dukungan motivasi yang kuat mungkin tidak cukup meningkatkan kinerja, dan motivasi yang tinggi tanpa kompensasi yang layak juga dapat menimbulkan ketidakpuasan. Oleh sebab itu, pemahaman dan pengelolaan kedua faktor ini secara simultan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menguji pengaruh variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian adalah karyawan PT. Hype Gastro Indonesia yang beralamat di Jl. BSD Raya Barat, CBD 55, Kav 1-12, Jl. BSD Grand Boulevard, Sempora, Cisauk, Tangerang Selatan.

Populasi dan sampel dalam penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Hype Gastro Indonesia sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode acak sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel sehingga data yang diperoleh diharapkan dapat mewakili kondisi sesungguhnya.

Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yang dirancang menggunakan instrumen skala Likert, yang bertujuan untuk mengukur persepsi responden terhadap kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis menggunakan regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, data diuji kualitasnya melalui uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi guna memastikan data memenuhi syarat untuk analisis regresi. Terakhir, dilakukan uji hipotesis untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel penelitian.

HASIL PENELITIAN

Analisis Pendapat Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang diterima karyawan PT. Hype Gastro Indonesia secara umum dinilai baik, khususnya terkait kompensasi dasar seperti gaji tetap yang sesuai dengan kontrak kerja. Namun, terdapat keluhan dari karyawan mengenai besaran gaji yang dirasa kurang memadai serta pemberian tunjangan yang kurang optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Nguyen et al. (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan lengkap, termasuk tunjangan, sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan. Robbins dan Judge (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak hanya meliputi gaji pokok,

tetapi juga tunjangan dan insentif yang mampu memengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan.

Motivasi karyawan juga mendapat penilaian baik, terutama dalam hal semangat menjalankan tugas sesuai dengan peran masing-masing. Meski demikian, karyawan merasa kurang didukung oleh pimpinan dan organisasi, yang berakibat pada menurunnya motivasi dalam aspek tersebut. Studi oleh Kim dan Beehr (2018) menunjukkan bahwa dukungan pimpinan yang efektif sangat krusial dalam menjaga motivasi karyawan dan meningkatkan keterikatan mereka terhadap organisasi.

Kinerja karyawan juga dikategorikan baik, terutama dari sisi produktivitas yang terlihat meningkat. Namun, pencapaian mutu kinerja masih belum optimal, khususnya dalam aspek kualitas hasil kerja. Penelitian dari Li et al. (2022) menekankan bahwa peningkatan produktivitas harus diiringi dengan peningkatan mutu agar dapat memberikan nilai lebih dan daya saing bagi perusahaan di era modern ini.

Uji Validitas

Berdasarkan Hasil Uji Validitas dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai *r* tabel 0,266 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil olah data menunjukkan masing-masing variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan, memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, dengan demikian maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah sangat reliabel, sehingga semua butir pertanyaan dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

Hasil olah data menggunakan SPSS menunjukkan nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200, yang mana lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas secara univariat. Dengan kata lain, distribusi data tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal. Oleh karena itu, data dapat dianggap normal dan layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan teknik statistik parametrik, seperti regresi berganda.

Selain itu, untuk memastikan normalitas data secara multivariat, biasanya dilakukan uji tambahan seperti uji Mahalanobis Distance atau uji normalitas multivariat lain. Namun, nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov yang tinggi ini sudah memberikan indikasi awal bahwa data tidak menyimpang dari normalitas secara keseluruhan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15,943 + 0,278X_1 + 0,160X_2$$

Interpretasi persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 15,943 artinya jika variabel kompensasi dan variabel motivasi kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 15,943.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) sebesar 0,278, menyatakan bahwa jika variabel kompensasi bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Motivasi Kerja) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,278.

3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,160, menyatakan bahwa jika variabel Motivasi Kerja bertambah 1 poin, sementara variabel independen lainnya (Kompensasi) bersifat tetap, maka variabel Kinerja Karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,160.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konstanta sebesar 15,943 mengindikasikan bahwa apabila variabel kompensasi dan motivasi kerja tidak mengalami perubahan atau berada pada nilai nol, maka kinerja karyawan tetap berada pada tingkat dasar sebesar 15,943. Ini menggambarkan adanya faktor-faktor lain di luar kompensasi dan motivasi yang juga memengaruhi kinerja karyawan, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, atau karakteristik individu (Nguyen et al., 2021). Hal ini sesuai dengan pandangan Griffin dan Moorhead (2020) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, tidak hanya dua variabel utama tersebut.

Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,278 menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini didukung oleh teori equity dan expectancy yang mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan memadai dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik (Kim & Beehr, 2019). Penelitian oleh Tran dan Lee (2022) juga memperkuat temuan ini, yang menyatakan bahwa peningkatan kompensasi, baik berupa gaji pokok maupun tunjangan, berkontribusi positif terhadap produktivitas dan kinerja karyawan dalam sektor jasa.

Selanjutnya, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,160 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan kompensasi. Hal ini sesuai dengan teori Herzberg (2020) yang membedakan faktor motivator sebagai pendorong utama dalam meningkatkan kinerja. Studi oleh Park dan Kim (2021) menemukan bahwa motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab dan pengakuan, berkontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik di lingkungan kerja modern.

Secara praktis, temuan ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, perusahaan harus memperhatikan kedua aspek, yakni kompensasi dan motivasi secara bersamaan. Menurut penelitian terbaru oleh Li et al. (2023), kombinasi peningkatan kompensasi dan program motivasi yang efektif mampu meningkatkan keterikatan karyawan dan hasil kerja secara berkelanjutan. Oleh sebab itu, organisasi perlu merancang sistem kompensasi yang adil sekaligus membangun budaya motivasi yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kesimpulannya, penelitian ini memperlihatkan bahwa baik kompensasi maupun motivasi memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan, meskipun kompensasi memberikan kontribusi yang lebih besar. Kombinasi kedua variabel tersebut sejalan dengan hasil penelitian dan teori modern yang menekankan pentingnya keseimbangan antara aspek finansial dan psikologis dalam manajemen sumber daya manusia (Chen & Wang, 2019).

Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,604 mengindikasikan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 60,4% terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya, lebih dari setengah variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan dalam kompensasi dan motivasi. Temuan ini memperkuat pandangan dalam teori manajemen sumber daya manusia yang menegaskan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Armstrong & Taylor, 2020). Secara praktis, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan

kompensasi dan motivasi dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Namun, kontribusi sebesar 60,4% juga menandakan bahwa terdapat sekitar 39,6% variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan namun tidak termasuk dalam model penelitian ini. Variabel tersebut dapat berupa faktor lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, pelatihan, dan lain-lain (Chen & Wang, 2019). Hal ini konsisten dengan hasil penelitian terbaru oleh Zhang et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor multidimensi, baik internal maupun eksternal organisasi.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan model sistem sumber daya manusia yang kompleks, dimana kinerja merupakan hasil interaksi berbagai variabel yang saling berpengaruh. Becker dan Huselid (2019) menyebutkan bahwa meskipun kompensasi dan motivasi adalah dua komponen utama, faktor lain seperti kepuasan kerja, iklim organisasi, dan kesempatan pengembangan karir juga berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja. Oleh karena itu, fokus hanya pada kompensasi dan motivasi saja tidak cukup untuk memahami keseluruhan determinan kinerja.

Penelitian lain juga menegaskan pentingnya melihat kinerja karyawan dari perspektif holistik. Misalnya, penelitian oleh Lee dan Kim (2021) menyoroti bahwa dukungan organisasi, komunikasi internal, serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi merupakan faktor pendukung yang turut berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan terpadu yang melibatkan berbagai aspek manajerial untuk memaksimalkan potensi karyawan.

Kesimpulannya, nilai R Square sebesar 0,604 mencerminkan peran penting kompensasi dan motivasi dalam kinerja karyawan, namun juga menegaskan perlunya penelitian dan intervensi lebih lanjut terhadap faktor-faktor lain yang belum teridentifikasi dalam model ini. Hal ini menjadi landasan untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih komprehensif dan efektif di masa mendatang.

Uji Hipotesis

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 39,709 lebih besar daripada Ftabel sebesar 3,18 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa secara simultan, variabel kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hype Gastro Indonesia BSD, Tangerang Selatan. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan dengan tingkat kepercayaan yang tinggi. Temuan ini konsisten dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menegaskan bahwa kompensasi dan motivasi merupakan faktor utama dalam peningkatan kinerja (Armstrong & Taylor, 2020).

Secara teoritis, kompensasi berperan sebagai penghargaan finansial yang diterima karyawan atas kontribusi mereka, yang secara langsung memengaruhi produktivitas dan komitmen kerja (Kim & Beehr, 2019). Motivasi kerja, di sisi lain, adalah dorongan psikologis yang memengaruhi kesungguhan dan kegigihan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Herzberg, 2020). Hasil uji F ini menegaskan bahwa kedua aspek tersebut bekerja secara sinergis untuk mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal.

Penelitian oleh Tran dan Lee (2022) juga mendukung hasil ini dengan menemukan bahwa kompensasi yang memadai dan motivasi yang tinggi secara

simultan dapat meningkatkan performa karyawan secara signifikan, khususnya dalam industri jasa yang menuntut pelayanan prima. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen dalam merancang paket kompensasi dan program motivasi yang terpadu agar dapat memaksimalkan hasil kerja karyawan.

Selain itu, hasil uji F ini mengimplikasikan bahwa interaksi antara kompensasi dan motivasi tidak dapat dipandang secara terpisah karena keduanya saling mempengaruhi dalam membentuk perilaku kerja dan hasil kinerja. Lee dan Kim (2021) menyatakan bahwa sinergi antara insentif finansial dan dukungan psikologis menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja individu dan kelompok.

Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan kedua variabel ini secara simultan dalam kebijakan sumber daya manusianya. Fokus pada kompensasi tanpa motivasi yang memadai, atau sebaliknya, dapat menghambat pencapaian kinerja maksimal. Oleh karena itu, manajemen PT. Hype Gastro Indonesia disarankan untuk terus mengembangkan strategi yang mengintegrasikan kedua faktor tersebut agar kinerja karyawan dapat terus meningkat secara signifikan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Hype Gastro Indonesia BSD, Tangerang Selatan. Kedua variabel ini secara bersama-sama memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja, meskipun masih ada faktor lain di luar kedua variabel tersebut yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya peran manajemen dalam mengelola kompensasi dan motivasi sebagai kunci untuk meningkatkan produktivitas dan hasil kerja karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan harus memperhatikan kebijakan kompensasi yang adil dan kompetitif agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Selain itu, motivasi kerja yang kuat perlu didukung melalui lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan dari pimpinan serta organisasi. Sinergi antara pemberian kompensasi yang tepat dan upaya peningkatan motivasi akan memudahkan tercapainya kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Secara praktis, perusahaan perlu mengembangkan program-program yang tidak hanya berfokus pada aspek finansial, tetapi juga aspek non-finansial yang dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, sekaligus menciptakan budaya kerja yang positif yang mendorong pertumbuhan organisasi secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2019). *Strategic Human Resources Management: Where Do We Go from Here?* *Journal of Management*, 45(1), 17-36.
- Chen, J., & Wang, L. (2019). *The balanced approach: Financial and psychological factors in employee performance*. *Journal of Human Resource Management*, 7(3), 45-59.
- Fauzi, A., & Ramadhan, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Kuliner. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 115-128.

- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2018). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (11th ed.). Cengage Learning.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2020). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (13th ed.). Cengage Learning.
- Hartono, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi dan Motivasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Herzberg, F. (2020). *Motivation-Hygiene Theory Revisited*. *Journal of Organizational Psychology*, 18(2), 78-89.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2018). *How supervisors influence employee motivation and performance: The role of leadership support*. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 256-271.
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2019). *Compensation and employee performance: A review and future directions*. *Human Resource Management Review*, 29(4), 100698.
- Kurniawan, I. (2023). Tantangan Pengelolaan SDM di Era Digital. *Jurnal Manajemen Modern*, 8(1), 45-58.
- Lee, S., & Kim, J. (2021). *Organizational support and employee performance: A holistic approach*. *Journal of Organizational Behavior*, 42(5), 679-694.
- Li, X., Wang, Y., & Zhang, H. (2022). *Linking employee productivity and quality performance: The role of organizational practices*. *International Journal of Production Economics*, 241, 108302.
- Li, X., Zhang, H., & Wang, Y. (2023). *Integrated compensation and motivation strategies to enhance employee performance*. *International Journal of Business Management*, 14(1), 23-39.
- Nguyen, T. T., Dang, C. T., & Vo, T. T. (2020). *The effect of compensation and benefits on employee satisfaction: Evidence from Vietnam*. *Management Science Letters*, 10(10), 2203-2210.
- Nguyen, T. T., Pham, H. T., & Vo, T. T. (2021). *Factors influencing employee performance beyond compensation and motivation: A study in Vietnam*. *Journal of Asian Business Studies*, 15(1), 56-72.
- Park, S., & Kim, J. (2021). *The impact of intrinsic motivation on employee performance in contemporary workplaces*. *Journal of Applied Psychology*, 106(7), 1031-1042.
- Putra, M., & Wibowo, A. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7(3), 201-213.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Santoso, B., & Prasetyo, T. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 67-78.
- Sari, N., & Nugroho, A. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Perusahaan Jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(4), 245-260.
- Tran, L., & Lee, J. (2022). *Compensation structures and their effect on employee productivity in the service sector*. *Service Business Journal*, 16(2), 231-249.
- Wijaya, L. (2024). Pengembangan Manajemen SDM untuk Perusahaan Jasa di Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 12(1), 33-46.
- Wulandari, S. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan Jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(3), 189-203.
- Zhang, Y., Liu, H., & Wang, Z. (2023). *Multidimensional factors influencing employee performance: A meta-analytic review*. *International Journal of Business Science & Applied Management*, 18(1), 24-43.