

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RICHEESE FACTORY KOTA BEKASI

Denny Syahputra^{1*}, Lela Elvira², Maria Lapriska Dian Ela Revita³

¹Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

email: dennysyahputra88@gmail.com¹, lela.llv@bsi.ac.id², maria.dev@bsi.ac.id³

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peranan penting sebagai salah satu aset strategis yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam industri makanan cepat saji, peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang penting karena dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Richeese Factory Kota Bekasi. Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 97 karyawan Divisi Operasional Richeese Factory Kota Bekasi yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Data penelitian kemudian dianalisis menggunakan SPSS Statistics 27 melalui tahapan uji kualitas data, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Richeese Factory Kota Bekasi. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 161.589 dengan tingkat signifikansi 0.001. Selain itu, kedua variabel tersebut mampu menjelaskan sebesar 77,5% variasi kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui nilai R Square sebesar 0,775, sedangkan 22,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Human resources represent an important strategic asset that contributes to the success of a company. In the fast-food industry, employee performance can be affected by various factors, including compensation and work motivation. This study aims to examine the influence of compensation and work motivation on employee performance at Richeese Factory in Bekasi City. A quantitative research approach was applied in this study, with data obtained through questionnaires distributed to 97 employees of the Operational Division at Richeese Factory in Bekasi City. The respondents were selected using a saturated sampling technique. The collected data were analyzed using SPSS Statistics 27 through data quality testing, classical assumption testing, and hypothesis testing. The

Article history

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

findings indicate that compensation and work motivation simultaneously have a positive and significant influence on employee performance at Richeese Factory in Bekasi City. This result is supported by an F-value of 161.589 and a significance level of 0.001. Furthermore, compensation and work motivation jointly account for 77.5% of the variation in employee performance, as indicated by an R Square value of 0.775, while the remaining 22.5% is attributable to other factors not examined in this study.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Keberadaan karyawan sebagai aset yang bernilai strategis menjadikan kualitas kinerja mereka perlu memperoleh perhatian secara serius, karena kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap produktivitas perusahaan sekaligus kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.

Industri makanan cepat saji merupakan salah satu sektor yang menunjukkan pertumbuhan signifikan, dengan persaingan yang menuntut perusahaan mampu memberikan pelayanan cepat, tepat, dan berkualitas. Richeese Factory sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang restoran cepat saji terus melakukan ekspansi usaha ke berbagai daerah, termasuk Kota Bekasi, sehingga menuntut optimalnya kinerja setiap karyawan untuk mempertahankan mutu pelayanan secara konsisten.

Kompensasi diartikan sebagai seluruh bentuk balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan, baik berupa uang maupun fasilitas lainnya, secara langsung maupun tidak langsung. Pemberian kompensasi yang adil tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berdampak positif terhadap kepuasan kerja (Dahlia & Kunci, 2022), sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal. Sebaliknya, kompensasi yang dirasakan kurang sesuai dapat memicu ketidakpuasan yang berdampak pada menurunnya semangat kerja.

Selain kompensasi, motivasi kerja merupakan faktor lain yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan yang membuat individu mengoptimalkan kemampuan, keterampilan, energi, dan waktu yang dimiliki dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif (Ningsih et al., 2022). Karyawan dengan motivasi kerja tinggi umumnya menunjukkan kedisiplinan yang baik serta mampu memenuhi target pekerjaan sesuai harapan perusahaan, sedangkan motivasi kerja yang rendah cenderung menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

PT Richeese Kuliner Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang food and beverage dengan fokus utama pada penyediaan produk makanan cepat saji. Kondisi kinerja pada Divisi Operasional Richeese Factory Kota Bekasi belum sepenuhnya sesuai harapan, terlihat dari jam operasional yang padat serta tuntutan bekerja dengan cepat yang memengaruhi motivasi kerja dan berdampak pada kinerja karyawan. Data absensi dan

kedisiplinan karyawan pada periode tertentu juga menunjukkan adanya penurunan tingkat kedisiplinan yang diduga berkaitan dengan sistem kompensasi dan motivasi kerja yang belum optimal.

Penelitian ini juga didasarkan pada adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian, seperti (Akhiryan et al., 2024), (Dahlia & Kunci, 2022), serta (Ningsih et al., 2022), menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, (Fransiska & Tupti, 2020) memperoleh hasil berbeda, yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut pada objek penelitian yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Richeese Factory Kota Bekasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang mengandalkan data numerik sebagai dasar dalam menganalisis dan menjawab rumusan masalah. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Divisi Operasional Richeese Factory Kota Bekasi yang berjumlah 97 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan metode sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan Google Form dengan skala Likert 1-5 (1 = Sangat Tidak Setuju, 5 = Sangat Setuju).

Tabel 1. Indikator Variabel Penelitian

No	Variabel	Indikator Variabel
1.	Kompensasi (X1)	Gaji dan upah; Insentif; Tunjangan; Fasilitas kerja
2.	Motivasi Kerja (X2)	Kebutuhan fisik; Keselamatan & kesehatan kerja; Kebutuhan sosial; Kebutuhan penghargaan
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas kerja; Kualitas pekerjaan; Pengetahuan pekerjaan; Kreativitas; Kerja sama; Dapat dipercaya; Inisiatif; Kualitas pribadi

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan SPSS Statistics 27. Sebelum analisis dilakukan, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (Tolerance dan VIF), uji heteroskedastisitas (metode Glejser), serta uji linearitas.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda. Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 5%, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan. Selain itu, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

a. Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	59	60,8%
Perempuan	38	39,2%
Jumlah	97	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 20 Tahun	12	12,4%
20-30 Tahun	78	80,4%
31-40 Tahun	7	7,2%
41-50 Tahun	0	0%
Jumlah	97	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA/SMK	79	81,4%
D3	2	2,1%
S1	16	16,5%
Jumlah	97	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	24	24,7%
1-3 Tahun	47	48,5%
4-10 Tahun	26	26,8%
Jumlah	97	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase (%)
Belum Menikah	86	88,7%
Menikah	11	11,3%
Jumlah	97	100%

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (60,8%), berusia 20-30 tahun (80,4%), berpendidikan terakhir SMA/SMK (81,4%), memiliki masa kerja 1-3 tahun (48,5%), dan berstatus belum menikah (88,7%). Karakteristik ini menggambarkan bahwa mayoritas karyawan Divisi Operasional Richeese Factory Kota Bekasi berada pada usia produktif dengan masa kerja yang relatif baru.

b. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan/item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	X1.1	0,731	0,200	Valid
	X1.2	0,652	0,200	Valid
	X1.3	0,614	0,200	Valid
	X1.4	0,685	0,200	Valid
	X1.5	0,742	0,200	Valid
	X1.6	0,568	0,200	Valid
	X1.7	0,685	0,200	Valid
	X1.8	0,740	0,200	Valid
	X1.9	0,581	0,200	Valid
	X1.10	0,614	0,200	Valid
	X1.11	0,626	0,200	Valid
	X1.12	0,676	0,200	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,631	0,200	Valid
	X2.2	0,630	0,200	Valid
	X2.3	0,613	0,200	Valid
	X2.4	0,563	0,200	Valid
	X2.5	0,594	0,200	Valid
	X2.6	0,712	0,200	Valid
	X2.7	0,569	0,200	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,610	0,200	Valid
	Y.2	0,616	0,200	Valid
	Y.3	0,660	0,200	Valid
	Y.4	0,569	0,200	Valid
	Y.5	0,576	0,200	Valid
	Y.6	0,623	0,200	Valid
	Y.7	0,624	0,200	Valid
	Y.8	0,695	0,200	Valid
	Y.9	0,670	0,200	Valid
	Y.10	0,603	0,200	Valid
	Y.11	0,622	0,200	Valid
	Y.12	0,680	0,200	Valid
	Y.13	0,684	0,200	Valid
	Y.14	0,723	0,200	Valid

Sumber : Data Diolah Primer 2026

Hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,200. Oleh karena itu, semua butir pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi kriteria validitas, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item/ Pernyataan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	12	0,883	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	7	0,727	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	14	0,889	Reliabel

Sumber : Data Diolah Primer 2026

Hasil pengujian dari reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1), Motivasi kKerja (X2), dann Kinerja kKaryawan (Y) masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Oleh karena itu, seluruh dalam penelitian ini terbukti memenuhi kriteria reliabilitas. Dengan demikian, setiap butir pernyataan dinilai memiliki konsistensi yang baik sehingga layak digunakan sebagai alat ukur untuk memperoleh data pada setiap variabel yang diteliti.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini menerapkan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menguji distribusi normalitas data guna meneloh kenormalan residual. Dengan syarat apabila nilai signifikan $> 0,05$ dinyatakan bahwa data berdistribusi dengan normal

a) Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardiz ed Residual
N			97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.03733125
Most Extreme Differences	Absolute		.067
	Positive		.067
	Negative		-.043
Test Statistic			.067
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.345
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.333
		Upper Bound	.357

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

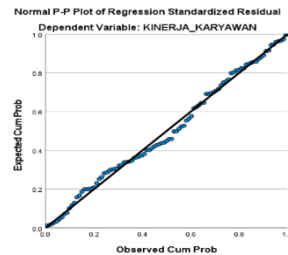
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Data Diolah Primer 2026

Berdasarkan informasi yang disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. yang diperoleh sebesar 0,200. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data tersebut dinyatakan normal sehingga memenuhi asumsi normalitas karena signifikan sebesar $0,200 > 0,05$.

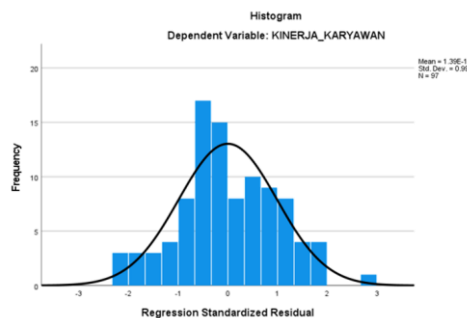
Gambar 1. Data P-Plot



Sumber : Data Diolah Primer 2026

Berdasarkan grafik yang diperoleh pada penelitian ini, tidak terlihat adanya penyimpangan pola yang berarti karena hampir seluruh titik mengikuti arah garis diagonal. Oleh sebab itu, residual pada model regresi dapat dinyatakan berdistribusi normal, sehingga model yang digunakan telah memenuhi salah satu asumsi dasar regresi dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya

Gambar 2. Grafik Uji Normalitas

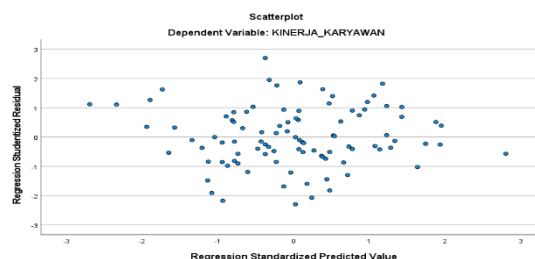


Sumber : Data Diolah Primer 2026

Berdasarkan grafik tersebut, pola distribusi tampak simetris dan membentuk kurva yang menyerupai lonceng, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Diolah Primer 2026

Berdasarkan hasil analisis grafik scatterplot, tidak ditemukan pola penyebaran residual yang bersifat sistematis. Titik-titik residual tampak tersebar secara acak di berbagai posisi, baik di atas maupun di bawah titik nol pada sumbu Y, sehingga tidak membentuk pola tertentu seperti mengerucut, melebar, atau bergelombang. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

3) Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.826	2.701		1.046	.298		
X1	.561	.045	.643	12.379	<.001	.888	1.126
X2	.865	.106	.423	8.150	<.001	.888	1.126

a. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) masing-masing memperoleh nilai Tolerance sebesar 0,888 yang lebih besar dari 0,10 serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,126 yang berada di bawah 10. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa seluruh variabel independen telah memenuhi persyaratan uji multikolinearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas sehingga layak digunakan dalam pengujian hipotesis.

4) Uji Linearitas

Tabel 11. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * KOMPENSASI	Between Groups (Combined)	2872.235	29	99.043	6.270	<.001
	Linearity	2419.087	1	2419.087	153.153	<.001
	Deviation from Linearity	453.147	28	16.184	1.025	.452
	Within Groups	1058.281	67	15.795		
	Total	3930.515	96			

Sumber : Data Diolah Primer 2026

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,452. Karena nilai tersebut lebih tinggi daripada taraf signifikansi 0,05 ($0,452 > 0,05$), dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan tidak mengalami penyimpangan dari asumsi linearitas. Dengan demikian, asumsi linearitas telah terpenuhi.

d. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial/Uji T

Tabel 12. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.826	2.701		1.046	.298
KOMPENSASI	.561	.045	.643	12.379	<.001
MOTIVASI_KERJA	.865	.106	.423	8.150	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Data Diolah Primer 2026

Pengujian H1 : Pada hipotesis Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $12.379 > 1,986$ atau dengan nilai t hitung sebesar 12,379 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,986. Berdasarkan hasil tersebut, H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)..

Pengujian H2 : Pada hipotesis Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai T hitung $8.150 > 1,986$, Oleh karena

itu, H02 ditolak dan Ha2 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Uji Simultan/ Uji F

Tabel 13. Hasil Uji F

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.826	2.701		1.046	.298
KOMPENSASI	.561	.045	.643	12.379	<.001
MOTIVASI_KERJA	.865	.106	.423	8.150	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Data Diolah Primer 2026

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai signifikans Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai Fhitung $161,589 > Ftabel 3,09$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan yaitu Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

3) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.775	.770	3.06947

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Data Diolah Primer 2026

Berdasarkan Tabel IV.14 hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,770. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 77,0%, sedangkan sisanya sebesar 33% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4) Uji Koefisien Regresi Linear

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Regresi Linear

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3044.879	2	1522.439	161.589	<.001 ^b
	Residual	885.637	94	9.422		
	Total	3930.515	96			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, KOMPENSASI

Sumber : Data Diolah Primer 2026

Berdasarkan variabel Kompensasi (X1) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki koefisien regresi positif dengan $B1 = 0,561$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Kompensasi (X1) sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,561.

Berdasarkan variabel Motivasi Kerja (X2) hasil uji regresi yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki koefisien regresi positif dengan nilai $B2 = 0,865$. Artinya apabila terjadi kenaikan nilai variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 1 point maka akan terjadi pula peningkatan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,865.

2. Pembahasan

a. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasional Richeese Factory Kota Bekasi (sig. $0,001 < 0,05$; t hitung $12,379 > 1,986$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, baik berupa gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas kerja, semakin tinggi pula kinerja yang mampu ditunjukkan oleh karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Zaqiyah et al., 2023) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mempertahankan dan menyempurnakan sistem kompensasi agar semakin selaras dengan beban kerja dan kontribusi karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (sig. $0,001 < 0,05$; t hitung $8,150 > 1,986$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kemampuan mereka dalam menghasilkan kinerja yang optimal, yang tercermin dari peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja, tanggung jawab, serta produktivitas kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian (Ningsih et al., 2022) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus berupaya meningkatkan motivasi kerja karyawan, antara lain melalui pemberian apresiasi kepada karyawan berprestasi, pengembangan jenjang karier, pelatihan berkelanjutan, serta penciptaan suasana kerja yang nyaman dan kondusif.

c. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (F hitung $161,653 > F$ tabel $3,09$; sig. $0,001 < 0,05$). Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 77,5\%$) menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian (Zaqiyah et al., 2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, kombinasi antara sistem imbalan yang layak dan upaya peningkatan motivasi kerja menjadi faktor penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, produktif, dan bertanggung jawab dalam mencapai target perusahaan.

3. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasional Richeese Factory Kota Bekasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus menyempurnakan sistem kompensasi agar sesuai dengan beban kerja dan kontribusi karyawan, sekaligus memperkuat upaya peningkatan motivasi kerja melalui apresiasi, pengembangan karier, dan pelatihan berkelanjutan. Penerapan kedua aspek tersebut secara konsisten diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu penggunaan dua variabel independen yang hanya mampu menjelaskan 77,5% variasi Kinerja Karyawan, penggunaan kuesioner sebagai satu-satunya instrumen penelitian, serta objek penelitian yang terbatas pada Divisi Operasional Richeese Factory Kota Bekasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan objek dan responden yang lebih luas, menambahkan variabel lain, serta menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Operasional Richeese Factory Kota Bekasi. Secara parsial, Kompensasi berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung 12,379 dan $\text{sig. } 0,001 < 0,05$, sedangkan Motivasi Kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung 8,150 dan $\text{sig. } 0,001 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung 161,653 $> F$ tabel 3,09 dan $\text{sig. } 0,001 < 0,05$, serta mampu menjelaskan 77,5% variasi Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan kompensasi dan motivasi kerja yang efektif mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Richeese Factory Kota Bekasi.

2. Saran

Perusahaan disarankan untuk mempertahankan sekaligus menyempurnakan sistem kompensasi yang telah diterapkan, baik berupa gaji, insentif, tunjangan, maupun fasilitas kerja, agar semakin selaras dengan beban kerja dan kontribusi karyawan. Selain itu, perusahaan perlu terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian apresiasi, pengembangan jenjang karier, dan pelatihan berkelanjutan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek dan jumlah responden, menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja atau budaya organisasi, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dinda, Tifani Nur Firdaus, Muhamad Azis Agung, Syahrur Manajemen, Program Studi Bisnis, Ekonomi Khaldun, Universitas Ibn, 1, 134-143.
- Akhiryana, M. T., Ahmadi, M. A., Manajemen, P. S., & Surakarta, U. M. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta. 1, 56-67.
- Dahlia, M., & Kunci, K. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FYC MEGASOLUSI DI TANGERANG SELATAN. 5(1), 667-679.
- Fatanah, A., Siregar, N., Violina, E. I., & Wahyuni, S. (2025). Upaya Mengurangi Stress Akademik Dengan Penerapan Teknik Relaksasi dalam Layanan Konseling Kelompok di UPT SPF SMP

Negeri 1 Tanjung Morawa. Pema, 5(2), 609-614.
<https://doi.org/10.56832/pema.v5i2.1397>

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi , Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Fransiska, Yuliana Tupti, Zulaspan, 3(September), 224-234.

Geza Mahesa Putra, Marsofiyati, & Suherdi. (2023). Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pppk Pada Instansi X. Jurnal Media Administrasi, 8(1), 91-102.
<https://doi.org/10.56444/jma.v8i1.521>

Gorang, A. F., Hermayanti, Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. 8(November), 673-686.

Handaru, Agung Wahyu, N. F. R., & Parimita, W. (2021). PENGARUH JOB INSECURITY DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN INDUSTRI MANUFAKTUR (AUTOMOTIVE DAN METAL PART). 12(1), 15-39.

Hantono, H. (2022). Pengaruh Budgetary, Participation, Information Asymmetry, Organizational Citizenship Behavior, Job Relevant Information terhadap kinerja di era VUCA. Owner, 6(2), 2209-2229. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.843>

Hendri Jopanda, S. M. S. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. 6(1).

Juan Carlos Pangestu, & Gracella Fralin Suhandi. (2025). Determinan Laba Pada Emiten-Emiten di Sektor Industri Kesehatan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia untuk Periode 2019-2023 dengan Tingkat Hutang Sebagai Pemoderasi.

Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 7(1), 341-354.
<https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i1.6195>

Mahardika, E. A. (2024). Jejak Pembelajaran : Jurnal Pengembangan Pendidikan. 8(11), 21-27.

Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). Bookchapter, 2021.

Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. 2(1), 52-63.

Rahmawaty, S. P., Anita, S. Y., & Hasimi, D. M. (2025). Pengaruh Green Product, Green Promotion, Dan Eco-Label Terhadap Green Purchase Intention Pada Produk Innisfree Dalam Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Pengguna Produk Innisfree Di Kota Bandar Lampung). Journal of Innovation in Management, Accounting and Business, 4(2), 434-447. <https://doi.org/10.56916/jimab.v4i2.2179>

Ramiati. (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951-952., 1(April), 15.

- Ratnasari et.al, D. H. S. L. (2020). Kinerja karyawan. Forum Pemuda Aswaja.
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. 2(1), 35-49.
- Sangapan, L. H., Carlos, G. J., & Manurung, A. H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja , Inovasi Karyawan , dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sangapan, Lukman Hakim Carlos, Gerry Juan Manurung, Adler Haymans, 6(2), 974-984.
- Sanjaya, V., & Desty, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group), 6(1), 29-45.
- Sari, A. P., Hasanah, S., & Nursalman, M. (2024). Uji Normalitas dan Homogenitas dalam Analisis Statistik. Pendidikan Tambusai, 8(2012), 51329-51337.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT ABC PERSADA Santi. 3(1), 95-111.
- Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 6(7), 5490-5500. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i7.3020>
- Sugiyono, P. D. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Sutiono, S. K., & Sumbogo, I. A. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT XYZ. KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi, 8(3), 2732-2743. <https://ojs.kalbis.ac.id/index.php/kalbisiana/en/article/view/1473/438>
- Syafrida, S. (2021). Upaya Meningkatkan Kemampuan Mengenal Konsep Lambang Bilangan Melalui Media Papan Roda Angka dan Huruf Pada Anak Kelompok B TK Adhyaksa Pangkalpinang. 1, 84-94.
- Syafrida, S. (2022). Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022.
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. 1(1), 37-47.
- Wulandari, T., Lazuardi, S., & Sari, R. (2022). Pengaruh Literasi Keuangan Dan Payment Gateway Terhadap Perilaku Keuangan Mahasiswa Manajemen Swasta Di Kota Palembang. Jurnal Ecoment Global, 7(2). <https://doi.org/10.35908/jeg.v7i2.2269>

Yoenoes, A. K. (2023). ANALISIS KINERJA PEMBANGUNAN INFRASTRUKTUR TERHADAP PENGELOLAAN KAWASAN EKONOMI KHUSUS (KEK) (KEK) DI KABUPATEN SORONG. 12(5), 2730-2749.

Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadilla, N., Hafid, P., Putra, R. S., Manajemen, P., Ulama, N., & Karyawan, K. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains, 2(1), 01-15.