

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI OKTIAS BRASSERIE &  
RESTO – CIBINONG**

***EFFECT OF WORK MOTIVATION AND COMPENSATION ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE AT OKTIAS BRASSERIE &  
RESTAURANT – CIBINONG***

**Dimas Aryo Baskoro, Devianti Amelia**

<sup>1</sup>)Program Studi D4, Sekolah Tinggi Pariwisata Bogor

<sup>2</sup>)Program Studi D4, Sekolah Tinggi Pariwisata Bogor

Diterima Tanggal Bulan Tahun / Disetujui Tanggal Bulan Tahun

***ABSTRACT***

*The increasing number of restaurants in Bogor Regency makes the restaurant business competition increasingly fierce. All restaurants are vying to increase customer satisfaction by improving employee performance. Employee performance can be improved by several factors such as work motivation and compensation. Work motivation is the impetus for employees to do a good job in order to achieve the company's goals that have been set. While compensation is a reward for employees for services that have been provided to the company, compensation can be in the form of financial or non-financial.*

*This study has several objectives, namely to determine the effect of work motivation on employee performance, then to determine the effect of compensation on employee performance, the last is to determine the effect of work motivation and compensation simultaneously on employee performance at Oktias Brasserie & Resto - Cibinong.*

*This research method uses a quantitative approach with descriptive analysis methods, multiple linear regression with SPSS version 20.0 data processing tools. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires to 20 respondents who were employees at Oktias Brasserie & Resto – Cibinong. The entire population was sampled using the saturated sample method.*

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

**ABSTRAK**

Semakin banyaknya jumlah restoran di Kabupaten Bogor membuat persaingan usaha restoran menjadi semakin ketat. Semua restoran berlomba-lomba untuk meningkatkan kepuasan pelanggan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan beberapa faktor seperti motivasi kerja dan kompensasi. Motivasi kerja adalah dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Sedangkan kompensasi adalah imbalan untuk karyawan atas jasa yang telah diberikan untuk perusahaan, kompensasi dapat berupa finansial maupun non-finansial.

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, kemudian untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, yang terakhir untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan di Oktias Brasserie & Resto – Cibinong.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis deskriptif, regresi linier berganda dengan alat olah data SPSS versi 20.0. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 responden yang merupakan karyawan di Oktias Brasserie & Resto – Cibinong. Seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan metode sampel jenuh.

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

## PENDAHULUAN

Dalam era industrialisasi yang semakin kompetitif, setiap pelaku bisnis bersaing ketat dalam mendapatkan pelanggan untuk memperluas pangsa pasarnya. Tentu banyak usaha-usaha yang dilakukan dalam meningkatkan kepuasan kepada pelanggan. Banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan jasa, contohnya restoran. Restoran merupakan salah satu jenis usaha pangan yang perlu memperhatikan kualitas jasa dan produknya. Hal ini untuk mengetahui apakah kualitas produk dan jasa mereka dapat diterima oleh pelanggannya, misalnya para pelanggan yang berkunjung ke restoran.

Menurut Sukresno (2005) dalam Durachim, Endang Darwin., Faizal Hamzah (2017) definisi restoran adalah suatu usaha komersial yang menyediakan jasa pelayanan makanan dan minuman bagi umum dan dikelola secara profesional. Banyaknya tempat makan seperti restoran, food court, rumah makan, café dan lainnya menimbulkan persaingan yang ketat pada pasar kuliner di Kabupaten Bogor.

Tabel berikut adalah data jumlah restoran di Kabupaten Bogor dan Kota Bogor yang Peneliti dapat dari Badan Pusat Statistik periode tahun 2013 – tahun 2016

**Tabel 1.1 Jumlah Restoran / Rumah Makan Di Kabupaten Bogor dan Kota Bogor**

	2013	2014	2015	2016
Kabupaten Bogor	86	86	86	162
Kota Bogor	130	130	130	162

Sumber: Badan Pusat Statistik Jawa Barat, tahun 2018

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa terjadi pertumbuhan jumlah restoran / rumah makan yang signifikan dari tahun 2015 ke tahun 2016 di Kabupaten Bogor. Dengan semakin banyaknya restoran yang ada di Kabupaten Bogor hal tersebut membuat setiap perusahaan harus memiliki daya saing yang tinggi dengan perusahaan lainnya, yaitu melalui kinerja karyawan

perusahaan itu. Sebagaimana yang diketahui bahwa hospitality industry atau industri keramah-tamahan yang ada di dalam perhotelan dan restoran dapat diukur dari tingkat kepuasan pelanggan dimana sebagian besar ditentukan oleh kualitas pelayanan karyawan.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Definisi sumber daya manusia menurut Hasibuan (2005) dalam Fitriani (2017) adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga kerja) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi berharga di dalam organisasi yang menjadi aset utama bahkan menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam visi, misi, dan tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan di Oktias Brasserie & Resto – Cibinong adalah untuk menemukan apakah terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung, metode wawancara dengan pihak HRD (Human Resources Department), serta penyebaran kuesioner kepada karyawan Oktias Brasserie & Resto. Hal tersebut dilakukan untuk

menemukan permasalahan yang terjadi, yaitu dengan mengumpulkan beberapa bukti pendukung seperti data laporan daftar hadir karyawan.

## METODE PENELITIAN

Di dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Oktias Brasserie & Resto Cibinong”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti khususnya di bidang Human Resources.

Metode Kuantitatif yang digunakan oleh peneliti di penelitian ini, menggunakan metode Penelitian Survei. Penelitian Survei dilakukan apabila peneliti melakukan kegiatan pengumpulan data secara langsung ke lapangan dengan cara survei kepada responden yang ditujunya. Penelitian Survei ini dibagi menjadi 2 yaitu cross-sectional dan longitudinal, yaitu: (Sugiarto, et.al, 2015)

- a) Cross-sectional adalah jenis penelitian yang menekankan waktu pengukuran / observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada satu saat.
- b) Longitudinal adalah jenis penelitian yang membandingkan perubahan subjek penelitian setelah periode waktu tertentu.

Penelitian ini menggunakan metode Penelitian Survei *cross-sectional* yang dilakukan dengan menetapkan jangka waktu tertentu dalam melakukan kegiatan proses pengambilan datanya.

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Oktias Brasserie & Resto yang menjabat sebagai staff yang berjumlah 20 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Oktias Brasserie & Resto Cibinong. Setelah populasi sasaran ditentukan, maka tahap berikutnya adalah menentukan teknik pengambilan sampel dan kemudian menentukan jumlah sampel yang akan diambil. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Sampel Jenuh. Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila

semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. (Sugiyono, 2016). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel yaitu sebanyak 20 orang karyawan Oktias Brasserie & Resto Cibinong.

## Teknik Pengumpulan Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

#### a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang dapat diharapkan dari responden.

#### b. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2016) studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan studi telaah terhadap buku- buku, jurnal, literature, laporan penelitian terdahulu yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Peneliti mengumpulkan data sebagai referensi dan landasan teori dalam pembahasan masalah yang diteliti yang didapat melalui buku-buku serta media internet serta jurnal-jurnal yang mendukung.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber – sumber yang telah ada. Hal tersebut dikemukakan oleh Sugiyono (2016). Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Data sekunder berupa jumlah karyawan, tingkat absensi dan profil perusahaan. Data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan, seperti struktur organisasi dan sejarah perusahaan

#### Skala Pengukuran Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert yang berskala 5. Menurut Sugiarto (2015) skala likert digunakan untuk mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden untuk setiap pertanyaan yang dilontarkan oleh peneliti. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun indikator instrumen yang dapat berupa pernyataan. Dalam skala Likert, jawaban yang dikumpulkan dapat berupa pernyataan positif maupun negatif.

Pada saat responden menanggapi pertanyaan dalam skala Likert, responden yang bersangkutan akan menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu pilihan yang tersedia di kuesioner. Pilihan yang akan tersedia adalah dengan lima pilihan skala dengan format atau nilai seperti berikut:

- 1) Skor 5 mewakili jawaban sangat setuju
- 2) Skor 4 mewakili jawaban setuju.
- 3) Skor 3 mewakili jawaban netral.
- 4) Skor 2 mewakili jawaban tidak setuju.
- 5) Skor 1 mewakili jawaban sangat tidak setuju.

#### Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu, hal

tersebut dikemukakan oleh Sugiarto (2015) dalam Reza (2016). Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

#### 1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah motivasi kerja (Sugiarto, 2015).

#### 2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Sugiarto, 2015).

#### Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, satu variabel dependen. Variabel independen dari penelitian ini adalah Motivasi Kerja dan Kompensasi, sedangkan variabel dependen dari penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini, Peneliti akan menggunakan operasional variabel yang berupa kuesioner dengan indikator yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Operasional Variabel

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
Motivasi Kerja (X1)  Sule, Ernie T., Saefullah Kurniawan, (2015)	1. Kebutuhan Fisik	1. Lingkungan pekerjaan yang nyaman 2. Waktu istirahat yang diberikan cukup. 3. Mendapatkan pekerjaan yang baik.
	2. Kebutuhan Keamanan	1. Keamanan di lingkungan kerja telah dikelola dengan baik. 2. Tidak khawatir akan hal berbahaya.
	3. Kebutuhan Sosial	1. Memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.  2. Mendapatkan apresiasi dari atasan bila melakukan pekerjaan dengan baik. 3. Berpartisipasi dalam kegiatan sosial di perusahaan.
	4. Kebutuhan Akan Penghargaan	1. Mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja.
		2. Mendapatkan pengakuan terhadap pekerjaan yang dilakukan. 3. Dinilai adil oleh atasan atas pekerjaan yang saya lakukan.
	5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	1. Mendapat kesempatan untuk promosi jabatan. 2. Memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. 3. Mendapat kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.
Kompensasi (X2)  Mangkunegara  (2015)	1. Gaji	1. Menerima gaji pokok yang sesuai dan tepat waktu setiap bulan 2. Gaji yang diterima meningkat kinerja. 3. Mendapatkan hak kenaikan gaji setiap tahun
	2. Tunjangan	1. Mendapatkan bayaran lembur apabila bekerja melebihi jam kerja. 2. Mendapat tunjangan fasilitas kesehatan. 3. Mendapatkan tunjangan hari raya setiap tahun
	3. fasilitas	1. Sarana pendukung kerja telah memadai. 2. Suasana dan lingkungan kerja sangat nyaman
Kinerja Karyawan  (Y)	1. kemampuan individual	1. Pekerjaan yang dibebankan sesuai dengan kemampuan.

Robert L. Mathis., John H. Jackson (2009) dalam Fitriani (2017)		2. Memiliki keterampilan dan pengetahuan pada bidang pekerjaan. 3. Bidang pekerjaan yang diberikan sesuai dengan minat.
	2. Usaha yang dicurahkan	1. Pimpinan selalu memberikan arahan dalam pelaksanaan kerja ketika mengalami kesulitan. 2. Kehadiran merupakan hal yang diprioritaskan. 3. Selalu datang bekerja tepat waktu.
	3. Dukungan organisasi	1. Selalu menggunakan standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai acuan untuk mencapai hasil kerja optimal. 2. Memiliki rekan kerja yang selalu membantu dan siap berdiskusi mengenai masalah pekerjaan. 3. Peralatan bekerja yang disediakan mempermudah saat bekerja.

#### Teknik Analisis Data

Dalam sebuah penelitian mempunyai teknik analisis data yang berbeda-beda. Di dalam penelitian ini, teknik analisis yang dipakai adalah teknik penelitian deskriptif dan teknik analisis data statistik dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Keabsahan suatu hasil penelitian ditentukan oleh alat ukur yang dipergunakan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas dan uji regresi yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 20.0. berikut ini adalah alat dan metode yang dipakai dalam penilitan ini:

#### Teknik Analisis Deskriptif

Sujarweni (2014) mengemukakan bahwa teknik penelitian deskriptif adalah pengolahan data untuk tujuan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Data yang diolah dalam teknik penelitian deskriptif hanya satu

variabel saja. Pada teknik ini dapat menghasilkan tabel, grafik dan diagram.

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pernyataan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu, sehingga uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pernyataan untuk diuji validitasnya. Menurut Sugiyono (2014) dalam Larasati (2019) syarat yang harus dipenuhi agar butir kuesioner dikatakan layak adalah:

- Data pada tabel Corrected Item Total Correlation jika  $< 0,3$  maka data belum bisa dikatakan valid.
- Data pada tabel Corrected Item Total Correlation jika  $> 0,3$  maka data yang didapatkan dikatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Menurut Wiratna (2014) Uji reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran

suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk - konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner, dan uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan, jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka butir tersebut reliabel (andal).

#### Analisis Regresi

Analisis regresi adalah suatu teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan variabel-variabel yang menjadi perhatian. Analisis regresi termasuk dalam kelompok teknik dependensi karena terapan regresi dalam berbagai bidang dikaitkan dengan studi ketergantungan suatu variabel (variabel tak bebas yang dilambangkan sebagai  $Y$ ) terhadap variabel lainnya atau biasa disebut variabel  $X$ . Hal tersebut dinyatakan oleh Sugiarto (2015).

#### Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014) bahwa Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas data ini sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model - model penelitian. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang mempunyai distribusi normal. Data dapat dikatakan berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikansi) lebih dari 0,05 (Wiratna, 2014).

#### Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013) dalam Ginting (2017), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik

seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance atau Variance Inflation Factor (VIF). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $VIF < 10$ .

Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas dilihat dari besaran nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance menurut Santoso (2015) adalah:

1. Memiliki nilai VIF (Variance Inflation Factor) disekitar angka 1
2. Mempunyai angka Tolerance mendekati 1.

#### Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2011), uji Heterokedastisitas bertujuan untuk mengkaji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi adanya Heterokedastisitas dapat dilihat dari grafik Scatterplot apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola dan menyebar di atas dan di bawah angka 0 sumbu  $Y$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

#### Uji R dan R<sup>2</sup>

Uji R dan R<sup>2</sup> adalah uji yang dapat disebut dengan korelasi. Uji ini merupakan salah satu statistik inferensi yang akan menguji apakah dua variabel atau lebih yang ada mempunyai hubungan atau tidak. Uji korelasi bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel yang dapat dilihat dengan tingkat signifikan, jika ada hubungannya maka akan dicari seberapa kuat hubungan tersebut (Wiratna, 2014). Keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut :

0,00 – 0,20 berarti korelasi memiliki keeratan sangat lemah

0,21 – 0,40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah

0,41 – 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan sedang

0,71 – 0,90 berarti korelasi memiliki keeratan kuat

0,91 – 0,99 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat

1 berarti korelasi sempurna.

### Uji T

Uji T dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing – masing variabel bebasnya secara sendiri – sendiri terhadap variabel terikatnya. Membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Sementara jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel maka variabel terikat tidak dipengaruhi oleh variabel bebas. (Wiratna, 2014).

### Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01(1%), 0,05(5%), 0,10 (10%). Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Menurut Singgih Santoso (2015) apabila kita menggunakan taraf signifikansi 5%(0,05) jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat, namun jika signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Deskripsi data yang akan disajikan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang diperoleh di lapangan. Data yang disajikan berupa data primer yang diolah menggunakan teknik statistik deskriptif. Berdasarkan judul dan perumusan masalah penelitian dimana penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu motivasi kerja dan kompensasi serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Jumlah kuesioner yang disebarakan adalah

kepada 20 responden yang merupakan karyawan dari Oktias Brasserie & Resto – Cibinong.

### Gambaran Umum Karakteristik Responden

Gambaran umum karakteristik responden berisi tentang gambaran demografis penyebaran responden penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Untuk mendapatkan gambaran tersebut Peneliti menggunakan diagram pie sebagai bentuk penyajian data, sebagai berikut:

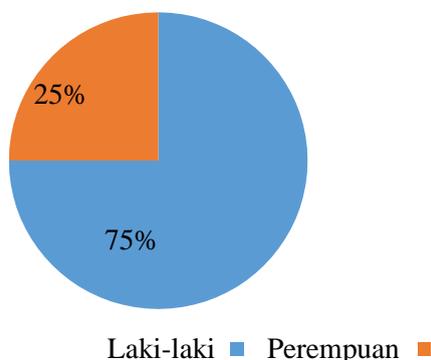
### Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	15 Orang	75%
Perempuan	5 Orang	25%
Jumlah	20 Orang	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20.0, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa jumlah 20 sampel responden karyawan Oktias Brasserie & Resto – Cibinong terdiri atas 15 orang atau sebesar 75% laki-laki dan 5 orang atau 25% perempuan. Responden didominasi oleh laki-laki dikarenakan restoran membutuhkan lebih banyak tenaga laki-laki dibanding perempuan terutama untuk bagian cook.



Gambar 4.1 Penyebaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20.0, Tahun 2019

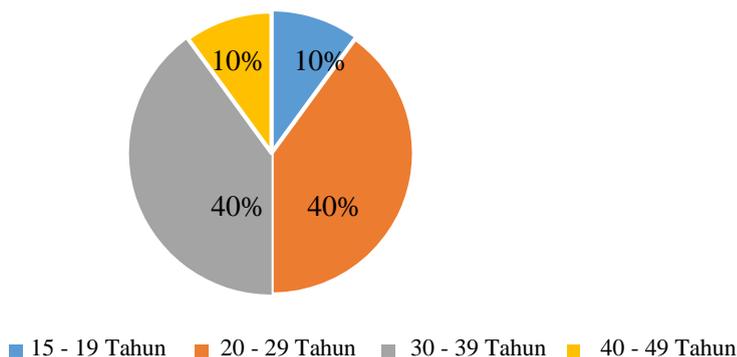
## 2.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1.	15 – 19 Tahun	2 Orang	10%
2.	20 – 29 Tahun	8 Orang	40%
3.	30 – 39 Tahun	8 Orang	40%
4.	40 – 49 Tahun	2 Orang	10%
TOTAL		20 Orang	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20.0, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 didapatkan data bahwa responden yang berusia 15-19 tahun sebanyak 2 (dua) orang (10%), responden berusia 20-29 tahun sebanyak 8 (delapan) orang (40%), responden berusia 30-39 tahun sebanyak 8 (delapan) orang (40%), dan responden berusia 40-49 orang sebanyak 2 (dua) orang (10%). Responden didominasi oleh usia 20-29 tahun dan 30-39 tahun dikarenakan usia tersebut adalah usia produktif untuk bekerja.



**Gambar 4.2 Penyebaran Responden Berdasarkan Usia**

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20.0, Tahun 2019

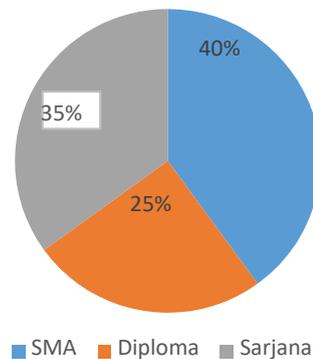
## 4.2.3 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.3 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1.	SMA	8 Orang	40%
2.	Diploma	5 Orang	25%
3.	Sarjana	7 Orang	35%
TOTAL		20 Orang	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20.0, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 8 (delapan) orang atau sebesar 40%, Diploma berjumlah 5 (lima) orang atau sebesar 25%, dan Sarjana berjumlah 7 (tujuh) orang atau sebesar 35%. Sarjana mendominasi responden dalam penelitian ini dikarenakan lulusan minimal untuk mendapatkan posisi karyawan tetap di Oktias Brasserie & Resto – Cibinong adalah lulusan sarjana.



**Gambar 4.3 Penyebaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20.0, Tahun 2019

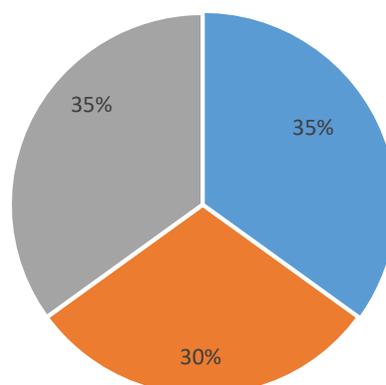
#### 4.2.4 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4.4 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No.	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1.	< 1 Tahun	7 Orang	35%
2.	1 Tahun	6 Orang	30%
3.	> 1 Tahun	7 Orang	35%
TOTAL		20 Orang	100%

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20.0, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden dengan lama kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 7 orang atau 35%, 1 tahun 6 orang atau 30%, dan lebih dari 1 tahun 7 orang atau 35%.



■ < 1 Tahun ■ 1 Tahun ■ > 1 Tahun

Gambar 4.4 Penyebaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja  
 Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20.0, Tahun 2019

### 4.3 Hasil Analisis Hipotesis (Interpretasi Data)

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah diberikan kepada 20 responden di Oktias Brasserie & Resto – Cibinong, maka didapatkan sebaran data yang dinilai berdasarkan skala interval (likert) untuk mempermudah dalam perhitungan nilainya, pengukuran skala interval adalah sebagai berikut:

- 1) Skor 5 mewakili jawaban sangat setuju.
- 2) Skor 4 mewakili jawaban setuju.
- 3) Skor 3 mewakili jawaban netral.
- 4) Skor 2 mewakili jawaban tidak setuju.
- 5) Skor 1 mewakili jawaban sangat tidak setuju.

Kemudian ditentukan kelas interval yang akan digunakan sebagai kriteria angka penelitian menurut Lind, dkk (2007) dalam Nurlestari (2016) dalam Larasati (2019) adalah sebagai berikut:

$$\text{Interval Jawaban} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval Jawaban} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Setelah diketahui besarnya interval, maka dapat ditemukan kelas rentang skala pengukuran dan kategori nilai rata-rata seperti pada tabel berikut:

- 1,00 – 1,80 = Sangat Rendah
- 1,81 – 2,60 = Rendah
- 2,61 – 3,40 = Sedang
- 3,41 – 4,20 = Tinggi
- 4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

**Tabel 4.5 Descriptive Statistic**

Variabel	Jumlah	Nilai Minimum	Nilai Maksimum	Nilai Mean	Nilai Standar Deviasi
Motivasi Kerja	20	3,00	5,00	3,7530	0,69111
Kompensasi	20	3,00	5,00	3,6700	0,71300
Kinerja Karyawan	20	3,33	5,00	4,1555	0,48321

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20.0, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat dijelaskan bahwa variabel Motivasi sebesar 5,00 dan didapat nilai rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,7530. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa jawaban responden atas variabel Motivasi Kerja termasuk tinggi, dengan nilai standar deviasi

Kerja memiliki nilai minimum sebesar 3,00 dan nilai maksimum sebesar 0,69111 yang memiliki arti bahwa jawaban dari responden bervariasi.

Sedangkan untuk variabel Kompensasi memiliki nilai minimum sebesar 3,00 dan nilai maksimum sebesar 5,00 serta didapat nilai rata-rata jawaban

dari responden sebesar 3,6700, yang dapat diartikan bahwa jawaban responden atas variabel Kompensasi termasuk tinggi, yang juga memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,71300, yang memiliki arti bahwa jawaban dari responden bervariasi.

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa nilai minimum dari variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 3,33 dan memiliki nilai maksimum sebesar 5,00. Variabel Kinerja Karyawan juga memiliki nilai rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1555 yang berarti bahwa jawaban responden atas variabel Kinerja Karyawan termasuk tinggi, serta jawaban dari responden tidak ini:

bervariasi dikarenakan variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai standar deviasi sebesar 0,48321.

#### 4.3.1 Data Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel Motivasi Kerja (X1) pada penelitian ini diukur melalui 14 butir pernyataan yang disebarkan kepada 20 responden dan mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap motivasi kerja dapat dilihat melalui nilai mean pada tabel 4.6 berikut

**Tabel 4.6 Nilai Mean Motivasi Kerja (X1)**

No.	Pernyataan	Mean	Kategori
1.	Saya Merasa nyaman dengan kondisi lingkungan pekerjaan saat ini.	3,95	Tinggi
2.	Saya mendapatkan waktu istirahat yang cukup.	3,95	Tinggi
3.	Saya sudah mendapatkan pekerjaan yang baik di perusahaan ini	3,75	Tinggi
4.	Saya merasa aman berada dilingkungan kerja karena di kelola dengan baik.	3,80	Tinggi
5.	Selama bekerja saya tidak khawatir akan hal berbahaya.	3,75	Tinggi
6.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja.	4,00	Tinggi
7.	Pimpinan memberikan apresiasi kepada karyawan bila melakukan pekerjaan dengan baik.	4,00	Tinggi
8.	Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di perusahaan.	3,75	Tinggi
9.	Perusahaan memberikan penghargaan atas prestasi kerja saya.	3,80	Tinggi
10.	Saya mendapatkan pengakuan terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	3,75	Tinggi
11.	Kinerja saya dinilai secara adil oleh atasan.	3,60	Tinggi
12.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan.	3,50	Tinggi
13.	Saya memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.	3,50	Tinggi
14.	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri saya.	3,45	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20.0, Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai mean pada variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai mean dengan kategori tinggi

Mean tertinggi berada pada indikator nomor 6 (enam) dan 7 (tujuh) dengan nilai 4,00. Berdasarkan hasil rata-rata di atas, menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan dorongan dan semangat kepada karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Hal tersebut sependapat dengan Bangun (2012) dalam Wijaya, Tanto., Fransisca Andreani (2015).

#### Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Peneliti mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan didapatkan pembahasan sebagai berikut:

1. H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesa ditemukan hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan secara parsial tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak.

Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (P-Value) sebesar 0,880 yang lebih besar dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,023. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja walaupun berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti menyimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dikarenakan kurangnya kesempatan karyawan untuk mendapatkan aktualisasi diri, sesuai dengan indikator pada kuesioner yang disebarkan kepada responden, yaitu dengan kurangnya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi, kurangnya kesempatan yang didapatkan oleh karyawan untuk promosi jabatan, serta kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Hasil hipotesa tersebut sesuai dengan pernyataan Arikunto (2003) dalam Kurniati, Poni S., Tatik Fidowaty (2017)

menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti sarana dan prasarana, insentif, gaji, suasana, dan lingkungan kerja.

2. H2: Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesa ditemukan hasil bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak.

Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi (P-Value)

sebesar 0,054 yang lebih besar dari 0,05 serta nilai koefisien regresi sebesar 0,539. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi walaupun berpengaruh positif dan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. H3: Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa ditemukan bahwa Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima.

Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada hasil output uji F sebesar 0,001 dimana angka tersebut lebih kecil daripada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka didapatkan kesimpulan dari penelitian ini, selain itu dalam bagian ini juga membahas tentang saran yang akan diberikan oleh Peneliti berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan.

##### 5.1 Kesimpulan

Terdapat kesimpulan dari hasil penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan

Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Oktias Brasserie & Resto – Cibinong, maka didapatkan hasil dari Uji T berdasarkan hipotesis sebagai berikut:

H1: Variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan maka dapat diartikan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis didapatkan nilai korelasi hubungan variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dengan kategori sedang yaitu sebesar 0,677. Serta memiliki nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 45,8%. Pada hasil uji T (uji parsial) didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,880 > 0,05$  yang berarti secara parsial variabel Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

H2: Variabel Kompensasi terhadap variabel Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan maka dapat diartikan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis didapatkan nilai korelasi hubungan variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan dengan kategori kuat yaitu sebesar 0,753. Serta memiliki nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 56,7%. Pada hasil uji T (uji parsial) didapatkan nilai signifikansi sebesar  $0,054 > 0,05$  yang berarti secara parsial variabel Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

H3: Variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka dapat diartikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis didapatkan nilai korelasi hubungan variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan kategori kuat yaitu sebesar 0,753. Serta memiliki nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 56,8%. Pada hasil uji F (uji simultan) didapatkan nilai

baik terhadap para pelanggannya.

signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  yang berarti secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka Peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada variabel Motivasi Kerja, terdapat angka yang rendah, yaitu pada dimensi kebutuhan aktualisasi diri dimana karyawan membutuhkan kesempatan untuk mengembangkan potensi dirinya, mendapatkan kesempatan promosi jabatan dan menunjukkan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pihak pemimpin Oktias Brasserie & Resto – Cibinong sebaiknya memperhatikan hal tersebut guna meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tergolong cukup baik, karena berada di angka yang tinggi. Disarankan untuk pihak pemimpin Oktias Brasserie & Resto – Cibinong untuk mempertahankan dan jika memungkinkan dapat ditingkatkan guna meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan metode penelitian yang lainnya, misalnya dengan melakukan wawancara kepada pihak karyawan secara lebih mendalam atau kepada pihak Human Resources Department guna menemukan masalah yang terjadi di lapangan.
4. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti variabel lainnya yang mungkin memiliki pengaruh yang lebih signifikan yang belum diteliti dalam Proyek Akhir ini, dan jika memungkinkan dapat menggunakan metode penelitian yang lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. 2012. Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Arifin, Z. 2012. Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Arikunto. 2003. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: PT.
- Rineka Cipta.
- Armstrong, M. 1990. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Transito
- Asri Media.
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: Erlangga. Bintoro, M.T., Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gaya Media.
- Dessler, G. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Indeks.
- Ernie T., Saefullah K. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Kencana Prenada
- Media Group.
- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.
- Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. H. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, D. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hasibuan, M. S. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Askara.
- John, M. L. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Kedua.
- Kurniawan, S. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja. Jakarta: CV Pustaka Baru.
- Mangkunegara, A. P. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Newstorm, J. W. 2011. Organizational Behavior: Human Behavior at Work. Newyork: Mc.Graw-Hill Education.
- Notoadmojo, S. 2012. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansa, S.D, Suwatno. 2011. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Rivai, V. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., et al. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rosidah, A. T. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama Bandung.
- Siagian, S.P. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.

Simanjuntak, P. 2001. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.

Simanjuntak, P. 2009. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.

Sugiarto, E. 2015. Menyusun Proposal Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Suaka

Media.

Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kombinasi. Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kombinasi. Bandung: CV Alfabeta.

Suhariadi, F. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan

Teoritis-Praktis. Surabaya: Airlangga University Press.

Sujarweni, W. 2007. Panduan Mudah Menggunakan SPSS. Yogyakarta: Ardana

Media.

Sukresno. 2005. Management Food and Beverage, Service Hotel. Jakarta: Gramedia Pustaka.

Wibowo. 2014. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Wibowo.

2016. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yani, M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Mitra Wacana

Media.

## **JURNAL**

Ardianti, F.E., Nurul, Q., Yohanes, G.W. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Alam

Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi. Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia Vol 8 No 1. Endang D.D. 2017. Restoran Bisnis Berbasis Standar Kompetensi. Jurnal

Pariwisata, 11-22.

Guritno., Waridin. 2015. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Kurniati, P.S., Tatik, F. 2017. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi Volume VII.

Nasuka., Andi, T.H., Leonardo, B.H. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR BKK Semarang. Journal Of Management ISSN: 2502-7689 Vol 3 No 3.

Sebastian, J., Hans, N. 2017. Analisa Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan F&B Service Department Hotel X, Sawangan, Nusa Dua Bali. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa Volume 5 No 2.

Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

AGORA, 3, 2.

Wicaksana, R.H., Alwi, S., Marjam, D.R. 2017. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV Panca Karanganyar. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Faculty of Economy, Universitas Slamet Riyadi Vol 17.

Wijaya, Tanto., Fransisca, A. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap

Kinerja Karyawan. AGORA.

Yusuf, M. P. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. E- Journal Administrative Reform.

## **SKRIPSI**

Aristakus. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi.

Chrisnanda, D. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada

PT. Mas Sumbiri. Skripsi.

Fitriani, Y. 2017. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap

Kinerja Karyawan Bank Syariah. Skripsi.

Hidayah, N. 2016. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui

Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi.

Larasati, Y.A. 2019. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Tamu Dengan Kepuasan Tamu Sebagai Variabel Intervening Di Royal Tulip Gunung Geulis Resort And Golf. Skripsi.

Lestari, M.N. 2018. Perbandingan Model Regresi Logistik dan Generalized

Estimating Equation. Skripsi.

Nawastuti, R. 2018. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Skripsi.

Nurlestari, Ajeng Fitri. 2016. Pengaruh Daya Tarik Wisata Terhadap Niat Kunjungan Ulang Wisatawan dengan Kepuasan Wisatawan Sebagai Variabel Intervening. Skripsi.

Oktariandini, N. R. 2015. Pengaruh Pengembangan Karier Organisasi Terhadap Komitmen Perawat Pada Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Hasan Sadikin Bandung. Skripsi.

Prakoso, M. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat. Skripsi.

Pratama, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan

Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi.

Pratama, Y.B. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Sleman. Skripsi.

Putra, R.N. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Merdeka Nusantara Kabupaten Tuban. Skripsi.

Saifi, M. 2016. Pengaruh Intelektual Kapital terhadap Nilai Perusahaan dengan

Profitabilitas sebagai Variabel Moderasi. Skripsi.

Sari, P.J. 2017. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar. Skripsi.

## **RUJUKAN ELEKTRONIK**

Jumlah Restoran Di Kabupaten Bogor. <https://jabar.bps.go.id> (18/07/19) Informasi Objek Penelitian. <https://oktias.wixsite.com> (20/06/19)