



PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KEDAI KOPI TKD BALI

I Made Billy Permadi¹ Ni Wayan Mujiati²

Article history:

Submitted: 05 Mei 2023

Revised: 09 Mei 2023

Accepted: 28 Mei 2023

Keywords:

Compensation;

Employee Performance;

Work Motivation;

Kata Kunci:

Kompensasi;

Kinerja Kayawam;

Motivasi Kerja;

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Udayana, Bali,

Indonesia

Email:

Billypermadi170@gmail.com

Abstract

This research was conducted because is a phenomenon occurs at the TKD Bali, there are still employees who have not shown optimal performance and the company does not fulfill its employee compensation. This study aims to analyze the role of work motivation in mediating the effect of compensation on the performance of TKD Bali employees. The number of samples used were 44 employees using a saturated sample. Data collection in this study was carried out by interview, observation and questionnaire methods. The data analysis technique used in this research is Path Analysis and Sobel Test. Based on the results of the analysis it was found that compensation has a positive and significant effect on employee performance. At the TKD Bali, compensation has a positive and significant effect on work motivation. is a mediating variable partially between the influence of compensation on employee performance at the TKD Bali. The results of this study provide practical implications that are expected to be taken into consideration and input for superiors at TKD Bali in improving employee performance by considering compensation and work motivation.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan karena terdapat fenomena yang terjadi pada TKD Bali, masih ada karyawan yang belum menunjukkan kinerja yang optimal dan kurangnya perusahaan memenuhi kompensasi karyawannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan TKD Bali. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 44 orang karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode wawancara, observasi dan kuesioner. Teknik analisis data digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur dan Uji Sobel. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kedai kopi TKD Bali, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja di kedai kopi TKD Bali, Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kedai kopi TKD Bali, Motivasi kerja merupakan variabel mediasi secara parsial pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan di kedai kopi TKD Bali. Hasil penelitian ini memberikan Implikasi praktis yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi atasan di kedai kopi TKD Bali dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan mempertimbangkan kompensasi dan motivasi kerja.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia²

Email: mujiatiniwayan1@unud.ac.id

PENDAHULUAN

Industri makanan saat ini merupakan salah satu sektor yang menjanjikan di Indonesia. Banyak pengusaha yang tertarik menjalankan bisnis di industri ini dan membuka berbagai kafe yang menawarkan kualitas dan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Sumber Daya Manusia merupakan aspek penting dan penentu untuk bertahan di pasar yang kompetitif. Setiap perusahaan penting memiliki karyawan yang terampil dan dapat dipercaya (Marwansyah, 2016: 3). Suryani (2020) mengemukakan bahwa kinerja seseorang bergantung pada dorongan intrinsik dan tingkat keterampilan. Marwansyah (2016: 229) menyatakan pencapaian atau realisasi seseorang dalam kaitannya dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja merupakan perilaku nyata pekerja yang bertindak sesuai dengan tugasnya dan dalam kerangka institusinya. Temuan dari wawancara pasca survei dengan staf TKD Coffee Shop, rendahnya kinerja para karyawan dalam bekerja. Pemberian kompensasi karyawan kedai kopi TKD tergolong sedikit sehingga tidak sesuai dengan kerja keras karyawan. Angka Covid-19 yang tinggi tahun lalu menyebabkan banyak karyawan yang di PHK/Pemutusan Hubungan kerja sehingga membuat sisa karyawan menjadi lebih lama bekerja tetapi uang lembur yang diberikan kurang banyak. Pemberian kompensasi sangat penting karena kompensasi yang memadai memungkinkan pekerja mengatasi kondisi ekonomi saat ini dan biaya hidup yang lebih tinggi. Pemberian kompensasi juga akan memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan juga mengatakan bahwa kurangnya motivasi dalam bekerja dipengaruhi oleh minimnya semangat yang diberikan oleh atasan karyawan TKD Bali. Pekerjaan yang besar dan banyak juga menyebabkan berkurangnya motivasi karyawan dalam bekerja. Kedua hal tersebut membuat performa dan semangat kerja karyawan menurun sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik. Motivasi penting diperhatikan dalam lingkungan kerja. Kurangnya motivasi menyebabkan kinerja karyawan menurun dan bisa menyebabkan diskriminasi antar karyawan sehingga dapat mengakibatkan konflik.

Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa remunerasi dipandang setara dengan bentuk nilai lainnya. Karyawan diberi imbalan uang atas usahanya, seperti yang dikemukakan oleh Solihin (2021) di bidang sumber daya manusia. Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti hasil pekerjaannya untuk perusahaan, baik berupa kompensasi, upah yang berkaitan dengan kinerja, bonus, pengobatan, asuransi, dan sejenisnya, yang dimaksud dengan kompensasi. Remunerasi karyawan oleh perusahaan harus sebanding. Riset Farizki dan Wahyuati (2017), Rozalia, Utami dan Ruhana (2015), Omollo (2015) menampilkan bahwasanya kompensasi memengaruhi positif signifikan kepada kinerja karyawan. Sebaliknya, Riansari (2012) menemukan bahwa gaji sama sekali tidak memengaruhi kepada kinerja, dan bahkan negatif dalam kasus-kasus tertentu.

Omollo (2015) mengemukakan bahwa motivasi karyawan sangat penting untuk kelangsungan hidup jangka panjang perusahaan karena memastikan operasi bisnis yang konsisten. Ketika karyawan terinspirasi untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan, mereka mengembangkan kemampuan mereka untuk melakukannya. Setiap manajer di kantor cabang harus bertanggung jawab untuk bekerja sama dengan staf untuk mengidentifikasi persyaratan dan menemukan peran yang sesuai. Organisasi harus memperhatikan kebutuhan karyawannya agar motivasi intrinsik karyawan meningkat dan produktif (Ulfah, 2020). Hasil riset Humid *et al.* (2015), Erwinsyah dkk. (2015), Megars *et al.* (2014), Degreed dan Rezaei (2016) yang meyakini bahwa motivasi kerja memengaruhi kepada kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan riset Pradita (2017) yang menemukan bahwa pengaruh kompensasi kepada motivasi karyawan memiliki pengaruh yang dapat diabaikan dan negatif kepada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil riset yang berbeda tersebut, diperlukan solusi dengan menambahkan variabel antara. Variabel perantara yang relevan untuk pengaruh upah kepada kinerja karyawan ialah motivasi kerja. Hasil riset Kurniawan *et al.* (2020), Alma dkk. (2019), Darwan dkk (2020) yang berpendapat bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh upah kepada kinerja pekerja. Hipotesis yang diajukan dalam studi ini adalah:

H1: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H4: Motivasi kerja memediasi pengaruhnya kompensasi terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Desain Untuk lebih memahami asosiatif sebab-akibat, riset ini mengadopsi metodologi kuantitatif. Tujuan dari riset ini ialah untuk membandingkan kinerja karyawan (Y) dengan gaji (X) melalui efek moderasi motivasi kerja (M). Sampling jenuh digunakan untuk mengumpulkan data dari 10 lokasi TKD Bali dan 44 anggota staf. Wawancara dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, keduanya melalui pemeriksaan validitas dan reliabilitas yang ketat untuk memastikan kesesuaiannya. serta melihat data menggunakan uji asumsi klasik, *path analysis*, uji sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data karakteristik adalah data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Di kedai kopi TKD Bali dapat diketahui karakteristik respondennya meliputi Usia, Jenis Kelamin, status Pernikahan, Pendidikan terakhir dan lama bekerja sebagaimana tertera pada Tabel 1.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Deskripsi Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Usia	17-20 Thn	8	18,2
		21-25Thn	33	75,0
		26-30 Thn	3	6,8
		Jumlah	44	100
2	Jenis Kelamin	Laki - Laki	28	63,6
		Perempuan	16	36,4
		Jumlah	44	100
3	Pendidikan Terakhir	Diploma	12	27,3
		S1	1	2,3
		SMA/SMK	31	70,5
		Jumlah	44	100
4	Masa Kerja	1-2 Thn	35	79,5
		3-4 Thn	9	20,5
		Jumlah	44	100

Sumber: data diolah, 2022

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden karyawan Di kedai kopi TKD Bali yang dijadikan sampel sebanyak 44 orang. Jika dilihat dari usia, yang memiliki usia 20-25 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 75 persen karena mayoritas karyawan ada TKD Bali generasi

muda yang lebih banyak tertarik dengan dunia kopi. Jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 63,6 persen, hal ini disebabkan mayoritas jenis kelamin laki-laki menyukai kopi sehingga mereka akan lebih nyaman mengerjakan pekerjaannya. Jika dilihat dari pendidikan responden yang pendidikan SMA/SMK mendominasi dengan persentase sebesar 70,5 persen. Dilihat dari masa kerja responden yang bekerja selama 1-2 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 79,5 persen, hal ini dikarenakan karyawan muda saat ini baru merintis karirnya di TKD Bali.

Menurut Sugiyono (2018:267) uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subjek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner dengan syarat uji validitas yang dimana nilai skor total Pearson Correlation masing-masing instrumen berada diatas 0,30. Hasil uji validitas dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

No.	Deskripsi Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,684	Signifikan
		Y1.2	0,859	Signifikan
		Y1.3	0,767	Signifikan
		Y1.4	0,864	Signifikan
		Y2.1	0,741	Signifikan
		Y2.2	0,859	Signifikan
		Y3.1	0,802	Signifikan
		Y3.2	0,858	Signifikan
		Y4.1	0,754	Signifikan
		Y4.2	0,840	Signifikan
2.	Kompensasi (X)	X1.1	0,907	Signifikan
		X1.2	0,916	Signifikan
		X1.3	0,824	Signifikan
		X1.4	0,846	Signifikan
3.	Motivasi Kerja (M)	M1.1	0,831	Signifikan
		M1.2	0,863	Signifikan
		M2.1	0,783	Signifikan
		M2.2	0,862	Signifikan
		M3.1	0,764	Signifikan
		M3.2	0,812	Signifikan

Sumber: data diolah, 2022

Tabel 2 menampilkan bahwasanya korelasi momen produk Pearson $\geq 0,3$ digunakan untuk menentukan validitas. Dengan total skor korelasi Pearson untuk setiap alat variabel riset remunerasi, kinerja karyawan, dan motivasi kerja lebih dari 0,30, alat ini dapat digunakan sebagai ukuran variabel tersebut, memenuhi kriteria uji validitas. Menurut Sugiyono (2018:268), uji reliabilitas merupakan sejauh mana pengukuran dengan objek yang sama mampu memberikan hasil yang konsisten. Data yang tidak reliabel, tidak dapat diproses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari setiap variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Hasil uji reliabilitas dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Uji Reliabilitas

No.	Deskripsi Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,938	Reliable
2.	Kompensasi (X)	0,890	Reliable
3.	Motivasi Kerja (M)	0,897	Reliable

Sumber: data diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas alat ukur yang dipilih ditunjukkan pada Tabel 3. Jika koefisien Alpha Cronbach instrumen lebih dari 0,6, maka dapat dikatakan dapat dipercaya (Sugiyono, 2015: 173). Masing-masing variabel memiliki koefisien reliabilitas lebih dari sama dengan 0,6. Hal ini menampilkan bahwasanya ada kesepakatan di antara semua instrumen variabel yang digunakan dalam riset ini. Pernyataan "Saya mengerjakan pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh" memiliki rata-rata terendah dari variabel kinerja sebesar 3,23 yang masih cukup baik namun lebih rendah dari rata-rata pernyataan lainnya. Dalam kebanyakan kasus, responden belum menyelesaikan apa yang telah mereka mulai. Dengan skor rata-rata 4,02, "Saya hadir sesuai dengan jadwal yang ditetapkan" ialah indikator kinerja karyawan yang paling memenuhi persyaratan Tinggi, yang menampilkan bahwasanya sebagian besar responden berpendapat bahwa program tertentu memiliki kehadiran yang nyata.

Variabel kompensasi dengan rata-rata terendah ialah pernyataan "Perusahaan memberikan tunjangan yang cukup kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari", rata-ratanya ialah 3,36 yang merupakan kriteria cukup, tetapi memiliki rata-rata yang rendah kepada cara lain ini Responden umumnya merasa bahwa perusahaan tidak memberikan kompensasi yang memadai kepada karyawannya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Variabel kompensasi dengan rata-rata tertinggi ialah pernyataan "Perusahaan memberikan imbalan kerja memenuhi kriteria tinggi, artinya responden umumnya berpendapat bahwa perusahaan memberikan imbalan kerja.

Variabel motivasi kerja dengan rata-rata terendah ialah pernyataan "tetap bekerja meskipun dalam kondisi yang kurang baik", yang memiliki kriteria cukup dengan rata-rata 3,36, namun memiliki rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan responden umumnya merasa tidak tekun dalam bekerja, bahkan jika lingkungan kurang menguntungkan. Variabel motivasi kerja dengan rata-rata tertinggi ialah pernyataan "Saya ingin menyelesaikan pekerjaan" yang termasuk dalam kriteria tinggi dengan skor rata-rata 3,82, artinya responden secara umum merasakan keinginan untuk bekerja.

Tabel 4.
Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung kompensasi (X), Kepada motivasi kerja (M) dan kinerja karyawan (Y)

Pengaruh variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung melalui M	Pengaruh Total	Signifikan	Hasil
X→M	0,761		0,761	0,000	Signifikan
M→Y	0,392		0,392	0,007	Signifikan
X→Y	0,482	0,298	0,780	0,001	Signifikan

Sumber: data diolah, 2022

Tabel 4 menunjukkan ringkasan hasil teknik analisis jalur yang digunakan untuk mendapatkan masing-masing persamaan struktural. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, dengan nilai 0,482. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dengan nilai 0,761. Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,392. Total pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 0,780 lebih besar dari pengaruh langsung, artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan lebih baik bila menggunakan variabel yang memediasi yaitu motivasi kerja. Tujuan dari analisis ini ialah untuk

menentukan nilai yang sesuai untuk variabel error dan koefisien determinasi yang akan digunakan untuk melengkapi model diagram rute. Nilai variabel kesalahan setiap struktur telah dihitung sebagai berikut.

$$e_1 = 0,648$$

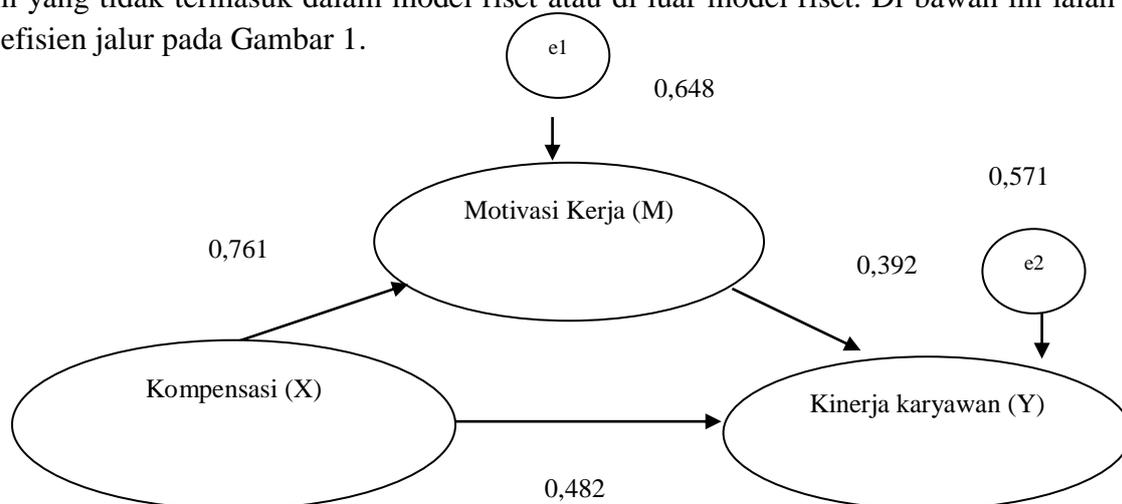
$$e_2 = 0,571$$

Perhitungan error effect (e) Hasil yang diperoleh dengan error effect substruktur 1 (e1) sebesar 0,648 dan error effect substruktur 2 (e2) sebesar 0,571.

Perhitungan koefisien determinasi total ialah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R^2_m &= 1 - (e_1)^2 - (e_2)^2 \\ &= 1 - (0,648)^2 - (0,571)^2 \\ &= 1 - (0,420) - (0,326) \\ &= 1 - 0,746 = 0,254 \end{aligned}$$

Menghitung nilai total koefisien determinasi ialah 0,863, maka kesimpulannya ialah 86,3%. variabel kinerja karyawan pada Kafe TKD Bali dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 13,7% dipengaruhi oleh pekerjaan, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model riset atau di luar model riset. Di bawah ini ialah nilai koefisien jalur pada Gambar 1.



Sumber: data diolah, 2022

Gambar 1. Model Analisis Jalur

Berdasarkan uji Sobel, variabel kompensasi memengaruhi signifikan kepada kinerja pegawai TKD Bali melalui mediasi motivasi kerja ($z\text{-score} = 2,463 > 1,96$). Karena motivasi kerja merupakan variabel mediasi, maka kompensasi memengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis mediasi dapat diuji menggunakan VAF. Pendekatan VAF telah diidentifikasi oleh Haare et al. (2014) sebagai strategi dengan karakteristik yang berguna untuk mengidentifikasi efek mediasi dalam desain riset.

- Pengaruh langsung harus signifikan (a) jika variabel antara motivasi kerja tidak dimasukkan ke dalam model sebesar 0,363
- Dengan memperhitungkan motivasi kerja dalam model agensi, maka pengaruh tidak langsung remunerasi kepada kinerja karyawan ($b \times c$) harus signifikan sebesar $0,761 \times 0,392 = 0,382$

VAF dihitung dengan menggunakan perhitungan berikut:

$$\text{VAF} = 0,298 / 0,780 = 0,382 = (38,2\%)$$

Motivasi kerja hanya dimediasi sebagian, seperti yang ditunjukkan oleh tes VAF, yang menghasilkan nilai komputasi 38,2% yang berada di antara 20 dan 80% (Hair et al., 2014).

Hasil uji statistik menampilkan bahwasanya kompensasi memengaruhi positif signifikan kepada kinerja kerja karyawan, yaitu kenaikan kompensasi berarti motivasi kerja bagi karyawan TKD Bali, sehingga hipotesis pertama diterima. Riset Nugrah dan Tjahjawati (2017) menampilkan bahwasanya kompensasi yang dibayarkan kepada pekerja garis depan penting agar kompensasi finansial dan non-finansial langsung dan tidak langsung dapat memenuhi harapan pekerja. Riset ini menampilkan bahwasanya ada pengaruh positif signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Riset Tulenan (2015), Sholihin (2021), Okwudili dan Ogbu (2017) menyimpulkan bahwa kompensasi yang diukur dari pembayaran langsung dan tidak langsung meningkatkan kinerja karyawan. Shahrez dkk.(2017) menemukan bahwa kebijakan organisasi yang ditujukan untuk memastikan kompensasi yang memadai berdampak positif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji statistik, upah tenaga kerja TKD Bali memengaruhi baik dan besar kepada keinginan bekerja. Akibatnya, ada penerimaan hipotesis kedua. Dalam studi oleh Humid *et al.* (2015) menampilkan bahwasanya pengaruh keseluruhan imbalan finansial dan nonfinansial kepada motivasi kerja ialah positif, artinya motivasi kerja meningkat ketika imbalan nonfinansial dan finansial meningkat. Riset Erwinsyah *et al.* (2015), Megars *et al.* (2014), Geldard dan Rezaei (2016) menemukan bahwa industri pajak di Iran memberikan bukti bahwa penggunaan insentif perusahaan untuk memotivasi staf mereka efektif. Kompensasi menurut Candradevi dan Devi (2019) memiliki pengaruh yang cukup besar dan menguntungkan kepada motivasi kerja karyawan.

Korelasi antara motivasi dan kinerja karyawan ialah positif signifikan secara statistik; Artinya ketika motivasi pegawai di TKD Bali meningkat maka produktivitas mereka juga akan meningkat. Hipotesis ketiga karena itu diterima. Riset Farizki dan Wahyuati (2017) menampilkan bahwasanya motivasi kerja memengaruhi signifikan kepada kinerja karyawan berdasarkan manfaat motivasi kerja yaitu sebagai pendorong untuk bekerja itu sendiri, dan motivasi kerja berdampak langsung pada moral individu dan orang yang termotivasi bekerja, menjadi lebih terlibat dalam pekerjaan. Dalam hal ini bergabung dengan riset Rozalia, Utami dan Ruhana (2015), Omollo (2015), (Elqadri *et al.*, 2015). Ayundasari dkk.(2017) menampilkan bahwasanya motivasi kerja memengaruhi positif signifikan kepada kinerja karyawan.

Sebagai variabel mediasi antara kompensasi dengan kinerja, dan sebagai komponen pengaruh kompensasi kepada kinerja pegawai, uji statistik menampilkan bahwasanya motivasi kerja secara positif signifikan mengubah dampak kompensasi kepada kinerja pegawai di TKD Bali. Oleh karena itu, kita harus mengadopsi hipotesis keempat. Kurniawan dkk. (2020) menemukan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh upah kepada prestasi kerja. Selanjutnya, studi oleh Alma *et al.* (2019) menampilkan bahwasanya motivasi memediasi efek kompensasi. Studi oleh Darmawan *et al.* (2020) berpendapat bahwa variabel motivasi kerja dapat memengaruhi hubungan antara kepuasan upah dengan kinerja karyawan. Candradewi dan Dewi (2019) dalam risetnya menemukan bahwa kompensasi memengaruhi positif signifikan kepada kinerja karyawan dengan cara memengaruhi motivasi. Ulfah dkk. (2020) menemukan bahwa reward melalui motivasi berdampak positif kepada kinerja karyawan.

Studi ini menggunakan Teori Pertukaran Sosial, yang telah terbukti menjadi kerangka yang paling berguna untuk memahami tindakan pekerja dalam lingkungan bisnis. Alasan menggunakan teori ini ialah keterkaitan antara variabel kinerja karyawan, kompensasi dan motivasi kerja dengan teori pertukaran sosial. Variabel-variabel tersebut saling berhubungan, terbukti dengan peristiwa pertukaran sosial pekerja-perusahaan di TKD Bali. Implikasi dari riset ini memberikan wawasan lebih lanjut tentang upah, kinerja karyawan dan motivasi kerja. Selain itu, temuan riset menampilkan bahwasanya pekerja dengan kompensasi dan motivasi tinggi memberikan hasil yang lebih baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil riset menampilkan bahwasanya kenaikan gaji memengaruhi positif bersignifikan secara statistik kepada produktivitas di Kafe TKD Bali, kenaikan gaji memengaruhi positif bersignifikan secara statistik kepada motivasi kerja, dan kenaikan gaji memengaruhi positif bersignifikan secara statistik kepada produktivitas di TKD. Bali, motivasi mencocokkan sebagian kompensasi memengaruhi kinerja karyawan di TKD Bali.

Saran yang dapat dilakukan pihak manajemen di TKD Bali sebaiknya menyediakan kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan harian karyawan untuk meningkatkan motivasi karyawan telah meningkatkan kinerja karyawan TKD Bali dan hendaknya meningkatkan motivasi kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang membantu karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara efektif, sehingga kinerja karyawan meningkat.

REFERENSI

- Ayundasari, D. Y., Sudiro, A., & Irawanto, D. W. (2017). Improving employee performance through work motivation and self-efficacy mediated by job satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(4), 587–599.
- Candradewi, I., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variable. *International Research Journal Of Management, IT And Social Sciences*, 6(5), 134–143.
- Darmawan, E., Fathurrohman., Guli., Warman, C. (2020). Motivasi Kerja Memediasi Pelatihan In House Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sankyu Indonesia Cilegon. *Jurnal Ekonomi dan Publik*. Vol. 16 No. 1
- Elqadri, Z. M., & Wardoyo, D. T. W. (2015). The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets. *Rev. Eur. Stud.*, 7, 59.
- Erwinsyah., Wadud M., Mohd. K.D.P (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pdam Tirta Musi Palembang. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*. Vol 6 No. 1
- Farizki, M.R., Wahyuati, A. (2017). Motivasi Kerja Dalam Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 6 No. 5
- Gelard, P., & Rezaei, S. (2016). The Relationship Between Job Motivation, Compensation Satisfaction in Employees of Tax Administration – A Case Study in Tehran. *Asian Social Science*, 12(2), 165–171.
- Humid, D., Haryani, S.S., & Susilo, H. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 25 No. 1
- Kurniawan, I.S., Subiyanto, D., & Ulfah, R.A. (2020). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus*
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marwansyah.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat Bandung: Alfabeta.CV.
- Megersa, R., Negash, R., & Zewude, S., (2014). The Effect Compensation On Employees Motivation: In Jimma University Academic Staff. *Basic Research Journal of Business Management and Accounts*. Vol. 3(2) pp 17
- Nugraha, A., & Tjahjwati, S.S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. (3), 24-32.
- Okwudili, B. E., & Ogbu, E.F. (2017). The Effect Of Compensation On Employee Performance In Nigeria Civil Service: A Study Of Rivers State Board Of Internal Revenue Service. *Journal of Strategic Human Resource Management*. Volume 6 issue 2
- Omollo, P. A., & Oloko, M. A. (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International journal of human resource studies*, 5(2), 87-103.
- Rozalia, N. A., Nayati, H., & Ruhana, U. I. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta

- Syahreza, Sarah, D., Lumbanraja, P., Dalimunthe, R. F., & Absah, Y. (2017). Compentation, Employee Performance, and Mediating Role of Retention: A Study of Differential Sematic Scales. *European Research Studies Journal*, 20(4A), 151–159.
- Tulenan, S. (2015). The Effect of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance At The Office Of State Assets And Auction Service Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 672–682.