

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penelitian yang dilakukan oleh Pipit Kurnia serta Faldy Herdian, (2024), dengan judul *“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arum”* yang diterbitkan oleh jurnal Ekonomika⁴⁵, bertujuan supaya menganalisis pengaruh kompensasi serta motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Arum Sari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi perbisnisan belum memadai dalam mendorong karyawan mencapai kinerja optimal, dengan tingkat pencapaian hanya 39%, dikategorikan rendah. Begitu pula dengan variabel motivasi kerja yang memperoleh skor 38%, menunjukkan bahwa motivasi serta kepuasan kerja karyawan masih rendah. Meskipun kinerja karyawan dalam memenuhi target produksi dinilai memuaskan, namun kualitas produk masih perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi serta motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, namun penerapannya di perbisnisan belum efektif. Oleh sebab itu, diperlukan peninjauan kembali terhadap sistem kompensasi serta upaya peningkatan motivasi kerja agar dapat mencapai kinerja yang lebih optimal.

Penelitian ini dilaksanakan oleh Sholihah et al., (2025), dengan judul *“Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Swasta di Karanganyar Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Swasta di Karanganyar”* serta disebarluaskan oleh Jurnal Kecerdasan Buatan serta Bisnis Digital (RIGGS). Tujuan utama penelitian ini meliputi supaya

mengevaluasi pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dalam entitas

Sektor swasta yang berlokasi di Kabupaten Karanganyar. Memakai metodologi penelitian kuantitatif yang melibatkan sampel 90 responden serta analisis regresi linier sederhana, temuan menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif serta signifikan secara statistik pada motivasi kerja karyawan, dibuktikan dengan koefisien β 0,415 serta tingkat signifikansi 0,001 ($<0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kompensasi berkorelasi positif dengan peningkatan tingkat motivasi kerja karyawan. Selain itu, efek gabungan kompensasi, gaya kepemimpinan, serta fasilitas kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan pada motivasi kerja, sebagaimana tercermin oleh nilai R^2 yang Disesuaikan 0,507, menunjukkan bahwa 50,7% dari variabilitas dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh tiga variabel yang disebutkan di atas. Studi ini menggarisbawahi perlunya praktik kompensasi yang adil serta sesuai sebagai berperan dalam meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan dalam sektor swasta.

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Anggun Tenri Dio, (2025), berjudul *“Pengaruh Kompensasi dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan pada PT. Maugi Transport”* diterbitkan dalam Journal of Economic Sciences serta bertujuan supaya meneliti efek kompensasi serta kerja tim kolaboratif pada kepuasan serta kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi dalam PT. Transportasi Maugi. Memanfaatkan pendekatan kuantitatif disertai dengan metodologi analisis jalur dengan sampel total

50 responden, penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi serta kerja tim secara positif serta signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil menunjukkan bahwa kompensasi serta kerja tim memberikan efek langsung pada kinerja karyawan, sementara kepuasan kerja ditemukan memediasi hubungan antara variabel-variabel ini serta kinerja. Nilai F-test 49,168 (sig. 0.000) memvalidasi signifikansi model regresi, dengan variabel kerja tim menunjukkan pengaruh paling substansif pada kinerja, ditandai dengan koefisien regresi 0,453 (sig 0,002). Temuan ini menegaskan pentingnya menerapkan kerangka kompensasi yang adil serta menumbuhkan budaya organisasi kolaboratif supaya meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan dalam domain transportasi logistik.

Berdasarkan telaah beberapa penelitian terdahulu, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, motivasi, serta kerja sama tim telah banyak diteliti sebab memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi, masing-masing penelitian terdahulu tersebut masih mempunyai keterbatasan dalam cakupan serta fokus. Penelitian Kurnia serta Herdian (2024) menyoroti pengaruh kompensasi serta motivasi terhadap kinerja karyawan, tetapi tidak mempertimbangkan faktor sosial seperti kerja sama tim, yang juga dapat memengaruhi motivasi kerja. Penelitian Sholihah dkk. (2025) memfokuskan diri pada pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja, tetapi tidak memasukkan faktor hubungan antar karyawan yang berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Sementara itu, penelitian Andi Anggun Tenri Dio dkk. (2025) menggabungkan kompensasi serta kerja sama tim, tetapi hanya mengkaji kepuasan

serta kinerja tanpa menonjolkan aspek motivasi kerja sebagai variabel primer. Dengan demikian, perbedaan penelitian ini terletak pada integrasi simultan variabel kompensasi serta kerja tim supaya menganalisis pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini tidak hanya memperluas model penelitian sebelumnya, tetapi juga menempatkan motivasi kerja sebagai fokus utama yang dapat menjembatani hubungan antara kompensasi serta kerja tim supaya meningkatkan kinerja. Lebih lanjut, penelitian ini dilakukan dalam konteks organisasi yang berbeda meliputi sektor jasa restoran (Caffe and Resto Paradise Night Bangun Jaya) maka diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris baru mengenai bagaimana sistem kompensasi serta kerjasama tim memengaruhi motivasi kerja dalam lingkungan kerja yang lebih dinamis serta layanan langsung kepada pelanggan.

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi motivasi serta kinerja karyawan dalam konteks organisasi. Ini didefinisikan sebagai segala bentuk penghargaan, yang mencakup dimensi keuangan serta non-keuangan, yang diberikan sebagai pengakuan atas kontribusi karyawan. Kompensasi berfungsi tidak hanya sebagai mekanisme supaya alokasi penghargaan tetapi juga sebagai ekspresi penghargaan yang bertujuan supaya memperkuat loyalitas karyawan serta etos kerja. Indikator utama kompensasi meliputi insentif, fasilitas, penghargaan, keselamatan kerja, serta manfaat (Dio, 2025). Audiana et al., (2024), berpendapat bahwa peningkatan tingkat kompensasi yang diberikan oleh organisasi berkorelasi dengan pengaruh yang meningkat pada kinerja serta loyalitas karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai cenderung mengakibatkan penurunan

kinerja serta loyalitas karyawan. Ada korelasi yang signifikan antara kompensasi serta kinerja karyawan; ketika tingkat kompensasi meningkat, begitu juga kinerja karyawan. Oleh sebab itu, sangat penting bagi organisasi supaya menerapkan strategi kompensasi yang tepat supaya memastikan kinerja karyawan yang berkelanjutan.

Salah satu fenomena menarik yang diamati di sektor kuliner, khususnya di Caffe And Resto Paradise Night Bangun Jaya, meliputi adanya perbedaan tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem kerja serta kompensasi yang diterapkan. Merujuk observasi awal serta wawancara dengan beberapa karyawan, ditemukan bahwa karyawan pada divisi cook, helper cook, serta cuci piring secara umum merasa puas dengan kompensasi yang diberikan, sebab dinilai sesuai dengan beban kerja serta jam kerja mereka. Namun, karyawan pada divisi waiters, bartender, serta cashier cenderung kurang puas, sebab adanya ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dengan imbalan yang diterima. Sementara itu, karyawan freelance menyatakan sangat tidak puas, sebab tidak mendapatkan kompensasi maupun insentif tambahan meskipun berkontribusi pada operasional sehari-hari.

Merujuk hasil pra-penelitian melewati wawancara singkat serta observasi terhadap lima karyawan Caffe And Resto Paradise Night Bangun Jaya, ditemukan perbedaan tingkat kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan manajemen. Karyawan di divisi cook, helper cook, serta cuci piring secara umum merasa puas sebab kompensasi yang diterima dinilai adil serta sesuai dengan beban kerja. Sebagai contoh, karyawan dapur menerima kompensasi tambahan berkisar antara Rp300.000–Rp400.000 per bulan, tergantung pada hasil kerja serta ketepatan waktu

penyajian makanan. Namun, karyawan di divisi waiters, bartender, serta kasir menyatakan ketidakpuasan sebab sistem kompensasi yang diberikan cukup kecil serta belum sepenuhnya mencerminkan tanggung jawab serta tekanan kerja yang dihadapi. Sementara itu, karyawan freelance menyatakan ketidakpuasan sebab tidak menerima kompensasi maupun insentif tambahan meskipun membantu kegiatan operasional sehari-hari.

Kerja tim meliputi proses kolaboratif di mana individu dengan latar belakang, keterampilan, serta pengalaman yang berbeda bekerja sama secara sinergis supaya mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi maupun proyek. Dalam konteks organisasi, kerja tim mencakup komunikasi yang efektif, rasa saling percaya, pembagian tugas yang jelas, serta dukungan di antara anggota tim supaya mengatasi hambatan kerja. Komponen fundamental dari kerja tim yang efektif terdiri dari komunikasi yang jelas, saling percaya, serta pemahaman yang tegas tentang peran serta tanggung jawab masing-masing anggota. Melewati pengembangan kerja tim yang kuat, organisasi diposisikan supaya meningkatkan produktivitas, mendorong inovasi, serta meningkatkan kualitas layanan, sekaligus membangun lingkungan kerja yang harmonis serta mendukung (Prasetyo, 2024).

Dalam lingkungan profesional, kolaborasi di antara anggota tim sangat penting supaya pencapaian tujuan organisasi. Kerja tim dicirikan sebagai kapasitas anggota tim supaya secara kolektif terlibat dalam tugas-tugas rumit dalam lingkungan kerja yang produktif serta efisien. Pada dasarnya, kerja tim yang efektif membutuhkan koordinasi, komunikasi, serta kolaborasi yang optimal di antara anggota tim supaya mewujudkan tujuan bersama. Akibatnya, menjadi bagian

integral dari tim berkinerja tinggi tidak diragukan lagi merupakan aspirasi bagi semua individu di tempat kerja. Memang, banyak karyawan sering mengungkapkan ketidakpuasan dengan tim mereka, menghubungkannya dengan komunikasi yang tidak efektif, kepercayaan yang tidak memadai dari manajemen, kurangnya kepercayaan interpersonal, serta kendala pada pengembangan profesional individu. Melalui kerja tim yang kuat, individu dapat mencapai kesuksesan luar biasa yang sebelumnya dianggap tidak dapat dicapai. Ini menggarisbawahi pentingnya membina kerja tim, yang memerlukan konstruksi yang disengaja serta pemeliharaan berkelanjutan; jika tidak, tujuan kolektif organisasi mungkin sangat menantang supaya dipenuhi. Dengan demikian, kerja tim dimanifestasikan secara optimal ketika sekelompok individu berkolaborasi secara kohesif menuju tujuan bersama, menumbuhkan suasana positif serta lingkungan kerja sambil mengintegrasikan kekuatan setiap individu supaya meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan (Paat et al., 2023).

Kerja sama tim merupakan aspek krusial dalam menunjang kelancaran operasional harian Caffe And Resto Paradise Night Bangun Jaya. Namun, hasil observasi serta wawancara menunjukkan bahwa tingkat kerja sama antar karyawan masih belum optimal. Meskipun masing-masing divisi seperti cook, helper cook, pencuci piring, waiters, bartender, serta kasir mempunyai pembagian tugas serta tanggung jawab yang jelas, koordinasi antar divisi seringkali lemah serta tidak efektif. Dalam situasi yang sibuk, karyawan masih ditemukan bekerja secara individu tanpa mempertimbangkan kebutuhan divisi lain, maka mengakibatkan keterlambatan pelayanan serta berkurangnya efisiensi kerja. Selain itu, komunikasi

antar karyawan juga kurang berjalan dengan baik, terutama antara bagian dapur serta bagian pelayanan, yang terkadang menimbulkan kesalahpahaman terkait pesanan pelanggan. Kondisi ini diperparah dengan minimnya partisipasi karyawan lepas dalam kerja sama tim, sebab mereka tidak mendapatkan kompensasi tambahan serta kurang termotivasi supaya berpartisipasi aktif. Akibatnya, lingkungan kerja kurang harmonis, serta semangat kolaborasi antar divisi perlu diperkuat agar operasional restoran dapat berjalan lebih efektif serta produktif.

Berdasarkan hasil pra penelitian melalui wawancara singkat serta observasi terhadap lima orang karyawan di Caffé And Resto Paradise Night Bangun Jaya, ditemukan bahwa kerja sama tim di lingkungan kerja masih belum efektif, padahal setiap karyawan mempunyai divisi serta pembagian tugas masing-masing seperti cook, helper cook, cuci piring, waiters, bartender, serta cashier. Dalam pelaksanaannya, koordinasi antar divisi belum optimal sebab sebagian karyawan masih berfokus pada tanggung jawab masing-masing tanpa mempertimbangkan kebutuhan tim secara keseluruhan. Hal ini sering kali menyebabkan miskomunikasi serta keterlambatan pelayanan, terutama saat restoran sedang ramai. Selain itu, kurangnya komunikasi serta koordinasi antar divisi menyebabkan beberapa pekerjaan saling tumpang tindih maupun terlambat selesai. Meskipun demikian, sebagian karyawan berbisnis supaya tetap menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar suasana kerja tetap kondusif. Secara keseluruhan, kondisi ini menunjukkan bahwa sistem kerja sama tim perlu diperkuat melewati peningkatan komunikasi, koordinasi, serta kesadaran akan pentingnya kolaborasi supaya mendukung kelancaran operasional serta pelayanan restoran yang berkualitas.

Motivasi kerja merupakan dorongan intrinsik yang mendorong individu supaya mengerahkan upaya maksimal di tempat kerja, maka memfasilitasi realisasitujuan organisasi. Motivasi semacam itu tunduk pada banyak pengaruh, meliputi kebutuhan individu, insentif, pengakuan, serta kondisi kerja yang kondusif. Dalam kerangka organisasi, peningkatan motivasi kerja dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan, efisiensi, serta kepuasan kerja secara keseluruhan. Sebaliknya, kekurangan motivasi dapat memicu penurunan kinerja, peningkatan absensi, serta peningkatan tingkat pergantian. Oleh sebab itu, sangat penting bagi manajemen supaya memahami serta mengatasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja supaya menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif serta harmonis. (Fauziah et al., 2020).

Individu yang menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi biasanya menghadapi tantangan minimal dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Mereka cenderung mengerahkan upaya yang cukup besar supaya mencapai hasil yang optimal serta secara konsisten mencari peluang supaya pengembangan pribadi serta profesional. Selain itu, motivasi berfungsi supaya melibatkan karyawan lebih aktif dalam tugas serta kegiatan organisasi. Antusiasme ini dibuktikan dengan tingkat gesekan yang rendah, kehadiran yang konsisten, serta hubungan interpersonal yang positif dengan rekan kerja. Ini mencontohkan alasan pentingnya motivasi. Motivasi yang kuat sangat mempengaruhi pertumbuhan serta perkembangan organisasi. Banyak faktor berkontribusi supaya meningkatkan kinerja kerja, di antaranya penegakan disiplin kerja meliputi yang terpenting, sebab keberhasilan suatu organisasi dapat dievaluasi oleh tingkat disiplin yang

ditunjukkan oleh karyawannya. Kehadiran disiplin sangat penting dalam memastikan pemeliharaan ketertiban dalam organisasi. (Adinda et al., 2022).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan dalam operasional sehari-hari di Caffe And Resto Paradise Night Bangun Jaya. Merujuk hasil pra-penelitian melewati wawancara singkat serta observasi terhadap lima karyawan dari departemen cook, waiters, serta kasir, ditemukan bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor utama, meliputi kompensasi yang diterima serta kerja sama tim di lingkungan kerja.

Sebagian besar karyawan bagian dapur serta kasir menyatakan cukup puas dengan kompensasi yang diberikan, sebab besaran yang diterima dinilai sesuai dengan beban kerja serta kontribusi individu mereka. Karyawan dapur, misalnya, menerima tambahan kompensasi berkisar antara Rp300.000–Rp400.000 per bulan, tergantung hasil kerja serta ketepatan waktu penyajian makanan. Namun, karyawan pelayan merasa tidak puas, sebab kompensasi yang diterima dinilai terlalu kecil, hanya Rp5.000 supaya setiap paket makanan yang terjual, maka belum sepenuhnya mampu memenuhi harapan mereka terhadap imbalan kinerja. Sementara itu, karyawan lepas menyatakan tidak puas sama sekali, sebab tidak menerima tambahan kompensasi maupun insentif, meskipun membantu operasional sehari-hari. Kondisi ini berpengaruh pada perbedaan tingkat motivasi kerja antar divisi, dimana karyawan yang mendapatkan kompensasi lebih baik menunjukkan semangat kerja lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang belum mendapatkan imbalan sepadan.

Tabel 1.1 Data Pra Penelitian Sementara.

NO	DEVISI	JUMLAH KARYAWAN	RATA-RATA KOMPENSASI YANG DITERIMA	KEPUASAN TERHADAP KOMPENSASI	KONDISI KERJASAMA TIM
1.	Waiters	2 orang	Rp5.000 per pesanan paket	Tidak puas	Kurang kompak
2.	Cook	1 orang	Rp300.000–Rp400.000 per bulan	Puas	Cukup kompak, terkadang juga muncul miskomunikasi
3.	freelance	1 orang	Tidak mendapat kompensasi	Tidak puas	Kurang kompak
4.	Kasir	1 orang	Rp5.000 per pesanan paket	Tidak puas	Kompak

Sumber: data pra penelitian di Caffe And Resto Paradise Night Bangun Jaya (2025).

Lebih lanjut, kerja sama tim yang tidak efektif juga berpengaruh pada lingkungan kerja di Caffe And Resto Paradise Night Bangun Jaya. Merujuk observasi serta wawancara, sebagian besar karyawan menyatakan bahwa meskipun terdapat pembagian tugas serta tanggung jawab yang jelas di setiap divisi, seperti cook, helper cook, pencuci piring, waiters, bartender, serta kasir, koordinasi antar divisi belum optimal. Komunikasi antar karyawan masih sering menemui kendala, terutama pada saat-saat sibuk, di mana beberapa karyawan lebih fokus pada tugas individu, maka mengakibatkan kerja sama tim kurang solid. Selain itu, dukungan antar divisi juga dinilai tidak seimbang, misalnya antara bagian dapur serta bagian pelayanan, yang terkadang muncul kesalahpahaman saat mengantarkan pesanan.

Kondisi ini diperparah dengan minimnya keterlibatan karyawan lepas yang merasa kurang termotivasi sebab minimnya kompensasi tambahan. Meskipun demikian, beberapa karyawan tetap berbisnis menjaga hubungan baik dengan rekan kerja supaya menjaga lingkungan kerja yang kondusif. Secara keseluruhan, situasi ini menunjukkan bahwa kerja sama tim di Paradise Night Bangun Jaya masih perlu ditingkatkan agar setiap divisi dapat berkoordinasi lebih efektif serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang benar-benar harmonis serta produktif.

Merujuk permasalahan tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: *“Pengaruh Antara Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Caffe And Resto Paradise Night Bangun Jaya”*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran objektif mengenai sejauh mana kompensasi serta kerja sama tim berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan.

1.1 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada caffe and resto paradise night bangun jaya?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap motivasi kerja karyawan pada Caffe and Resto Paradise Night Bangun Jaya?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara kompensasi serta kerjasama tim terhadap motivasi kerja karyawan pada Caffe and Resto Paradise Night Bangun Jaya?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Caffe and Resto Paradise Night Bangun Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara kerjasama tim terhadap motivasi kerja karyawan pada Caffe and Resto Paradise Night Bangun Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kompensasi serta kerjasama tim terhadap motivasi kerja karyawan pada Caffe and Resto Paradise Night Bangun Jaya.

1.2 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan supaya memajukan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai efek kompensasi serta kerja tim terhadap motivasi karyawan. Hasil penyelidikan ini juga dapat berfungsi sebagai referensi maupun dasar supaya studi masa depan yang membahas tema serupa.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan maupun rekomendasi kepada pihak manajemen Caffe and Resto Paradise Night Bangun Jaya dalam hal:

1. Bagi Manajemen Caffe serta Resto Paradise Night Bangun Jaya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi serta pertimbangan dalam merumuskan strategi pemberian kompensasi serta penguatan kerja sama tim guna meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Secara keseluruhan. Dengan demikian, produktivitas kerja serta pelayanan pelanggan dapat ditingkatkan.

2. Bagi Karyawan

Studi ini dapat memberikan pemahaman kepada karyawan tentang pentingnya kompensasi serta peran Kerjasama tim dalam membangun motivasi kerja. Hal ini dapat mendorong karyawan supaya lebih aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta saling menghargai.

3. Bagi Praktisi Sumber Daya Manusia (SDM)

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam merancang kebijakan kompensasi serta program pengembangan tim yang efektif, maka dapat menciptakan budaya kerja yang positif serta mendukung tercapainya tujuan organisasi.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat menjadi referensi supaya penelitian selanjutnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

1.3 Sistematika Penulisan

Dalam perumusan skripsi ini, supaya memastikan bahwa wacana tetap terkonsentrasi pada materi pelajaran terkait tanpa menyimpang ke masalah tambahan, penulis telah dengan cermat menyusun komposisi skripsi seperti yang digambarkan di bawah ini:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Bab ini bertujuan memberikan gambaran umum mengenai arah serta fokus penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, SERTA HIPOTESIS

Bab ini menguraikan teori-teori yang relevan dengan variabel penelitian, meliputi kompensasi, Kerjasama tim sebagai variabel X, serta motivasi kerja sebagai variabel Y. Selain itu, disampaikan juga mengenai landasan teori, kerangka konseptual, serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, termasuk ruang lingkup penelitian, populasi serta sampel, jenis serta sumber data, Teknik pengambilan data, definisi operasional, instrument penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan supaya menguji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil penelitian beserta pembahasannya yang diperoleh melalui proses pengolahan dan analisis data. Uraian diawali dengan penjelasan mengenai karakteristik responden, kemudian dilanjutkan dengan penyajian hasil pengujian kualitas data yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya, dibahas hasil uji asumsi klasik,

analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan), termasuk analisis koefisien determinasi. Seluruh hasil analisis tersebut selanjutnya dibahas secara komprehensif untuk menjelaskan pengaruh masing-masing variabel penelitian serta hubungannya dengan teori dan hasil penelitian terdahulu.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan penelitian serta saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait. Kesimpulan dirumuskan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya guna menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian. Selanjutnya, saran disampaikan dalam bentuk rekomendasi yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, peneliti selanjutnya, maupun pihak lain yang memiliki kepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi referensi yang digunakan dalam penelitian ini, baik dari buku, jurnal, maupun sumber lain yang relevan

LAMPIRAN

Berisi dokumen dan data pendukung yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian. Lampiran meliputi instrumen penelitian, data responden, hasil pengolahan data, serta dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Septiady & Sandika, (2023) Kompensasi merupakan komponen penting dari domain manajemen sumber daya manusia, yang mencakup berbagai bentuk remunerasi individu sebagai imbalan atas pelaksanaan tanggung jawab organisasi. Sangat penting bahwa kompensasi adil serta sesuai supaya karyawan. Istilah “adil” serta “tepat” menunjukkan bahwa, bila memungkinkan, remunerasi maupun upah yang diberikan harus memfasilitasi rezeki karyawan, serta alokasi kompensasi harus didasarkan pada dasar minimal dari tugas serta bahaya spesifik yang terkait dengan setiap peran, maka meningkatkan kinerja karyawan. Jadi Kompensasi merupakan komponen mendasar dari manajemen sumber daya manusia, yang mencakup berbagai modalitas remunerasi yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi yang adil serta sesuai sangat penting supaya menjaga kesejahteraan karyawan, sambil mempertimbangkan aspek-aspek seperti tanggung jawab, tugas, serta potensi risiko yang melekat pada posisi mereka. Ketika kompensasi secara khusus diselaraskan dengan persyaratan ini, ia mempunyai kapasitas supaya meningkatkan kinerja karyawan, maka memberikan pengaruh yang menguntungkan pada organisasi secara keseluruhan.

2.1.2 Indikator Kompensasi

Menurut Permana et al., (2021) menjelaskan bahwa kompensasi terdiri dari:

1. Gaji: pembayaran tetap yang diberikan selama periode tertentu.
2. Tunjangan: profitabilitas tambahan di luar gaji yang diberikan kepada karyawan supaya meningkatkan kesejahteraannya.
3. Fasilitas: sarana yang tersedia supaya membantu pelaksanaan tugas.

Menurut Sholihah et al., (2025) menjelaskan bahwa kompensasi terdiri dari:

1. Kecukupan jumlah gaji: apakah gaji yang diterima mampu memenuhi kebutuhan dasar karyawan.
2. Keadilan dalam pembayaran: kesesuaian beban kerja, tanggung jawab, serta penghargaan yang diterima.
3. Ketepatan waktu pembayaran: konsistensi perbisnisan dalam membayar gaji sesuai jadwal.

Menurut Andini et al., (2023) menjelaskan bahwa kompensasi terdiri dari:

1. Gaji: bentuk pembayaran berkala sebagai bentuk penghargaan suatu perbisnisan kepada karyawannya yang dibayarkan pada waktu-waktu tertentu.
2. Insentif: suatu bentuk penghargaan maupun layanan tambahan di luar gaji, dapat berupa uang, barang, serta sebagainya, yang diberikan supaya meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3. Tunjangan: Ketentuan yang diberikan oleh organisasi meliputi kendaraan perbisnisan, keanggotaan klub eksklusif, area parkir yang ditunjuk, peralatan

kerja yang diperlukan, lingkungan kerja yang kondusif, di antara manfaat lainnya.

2.1.3 Pengertian Kerjasama Tim

Kerja tim sangat penting untuk mencapai kesuksesan kerja. Kerja tim memberikan daya dorong, memberi energi dan menyinergikan mereka yang bergabung dalam tim kerja. Tim adalah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja bersama dan mengoordinasikan pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan tertentu (Wijaya & Mawardi, 2025). Menurut Najuti & Susanto, (2022) menyatakan bahwa Tim adalah kelompok yang relatif kecil yang mengerjakan tugas yang jelas dan menantang, yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok yang bekerja bersama daripada oleh individu yang bekerja sendiri atau dalam kelompok; yang memiliki tujuan tim yang pasti, bersama, dan menantang yang berasal dari tugas tersebut; yang harus bekerja sama dan saling bergantung untuk mencapai tujuan tersebut; yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda di dalam tim (meskipun beberapa peran mungkin tumpang tindih); dan yang memiliki peran, otonomi, dan sumber daya yang diperlukan untuk memungkinkan mereka mencapai tujuan tim.

Jadi, Kerja tim meliputi kolaborasi sekelompok individu yang bekerja secara terorganisasi supaya mencapai tujuan bersama dengan lebih efisien daripada bekerja secara individu. Keberhasilan kerja tim sangat bergantung pada arahan yang jelas, kerangka kerja yang terstruktur, serta kesepakatan bersama tentang prinsip serta prosedur kerja. Selain itu, penetapan aturan serta pedoman kerja yang kuat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2.1.4 Indikator Kerjasama Tim

Menurut Setyawan et al., (2021)mengidentifikasi tiga indikator utama dalam kerja sama tim:

4. Tanggung jawab bersama: Mengacu pada pembagian tanggung jawab di antara anggota tim secara kolektif.
5. Kontribusi bersama: Menekankan kontribusi bersama antara anggota tim supaya mencapai tujuan bersama.
6. Memaksimalkan kemampuan: Melibatkan penggunaan optimal kemampuan serta potensi setiap anggota tim dalam kolaborasi.

Menurut Pratama et al., (2020)mengidentifikasi tiga indikator utama dalam Kerjasama tim:

1. Kepercayaan: Kepercayaan terhadap sesama anggota tim memberikan motivasi positif, maka berpengaruh positif pada percepatan pencapaian tujuan tim yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Komunikasi yang efektif: Pertukaran yang dilakukan oleh setiap anggota tim harus dipahami secara efektif oleh pengirim serta penerima, maka mencegah kesalahan tafsir yang dapat menghalangi pemahaman tentang tujuan tim..
3. Tujuan yang jelas: Tujuan penugasan tugas yang mempunyai target pencapaian maupun hasil terukur yang diharapkan, yang menentukan keberhasilan kolaborasi tim dalam proses pelaksanaan kerja.

Menurut Audiana et al., (2024) mengidentifikasi tiga indikator utama dalam Kerjasama tim:

1. Tanggung jawab Bersama: Kemampuan anggota tim supaya saling bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, seperti berbagi beban kerja serta memastikan semua anggota berkontribusi secara adil.
2. Kontribusi Bersama: Proses di mana anggota tim saling memberikan dukungan, ide, serta sumber daya supaya mencapai tujuan bersama, termasuk membantu rekan kerja yang membutuhkan.
3. Pengerahan Kemampuan secara maksimal: Upaya kelompok supaya memanfaatkan secara optimal keterampilan serta potensi setiap anggota, seperti melewati koordinasi serta motivasi tim supaya menghasilkan keluaran terbaik.

2.1.5 Pengertian Motivasi Kerja

Seperti yang dikemukakan oleh Purba & Rangkuti, (2022), motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang melekat pada kepribadian individu yang mendorong keinginan supaya terlibat dalam kegiatan tertentu yang bertujuan supaya mencapai tujuan yang ditentukan. Ini dapat ditafsirkan berarti bahwa kehadiran motivasi kerja dalam individu menumbuhkan tindakan yang bertujuan yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang ditetapkan. Selain itu, selain hanya berfokus pada motivasi kerja, sangat penting bagi organisasi supaya juga mempertimbangkan kepuasan kerja, sebab kurangnya kenyamanan serta perhatian yang tidak memadai terhadap karyawan dapat menghambat kapasitas mereka supaya mengembangkan maupun mengoptimalkan potensi mereka, akibatnya menghambat kemampuan mereka

supaya melakukan tugas yang diberikan dengan fokus serta konsentrasi yang memadai. Karyawan yang mengalami peningkatan tingkat kepuasan kerja cenderung menunjukkan etos kerja yang tinggi, menghasilkan peningkatan kinerja kerja (Arnaldo & Andani, 2021). Oleh sebab itu, motivasi kerja muncul sebagai faktor kritis yang mendorong individu menuju tindakan yang bertujuan supaya mencapai tujuan tertentu. (Arnaldo & Andani, 2021).

Jadi, Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mendorong individu supaya bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Selain itu, kepuasan kerja juga berperan besar dalam mendukung kinerja karyawan. Perpaduan antara motivasi serta kepuasan kerja yang tinggi akan menciptakan semangat kerja yang kuat, maka karyawan dapat bekerja dengan fokus serta optimal dalam mencapai target perbisnisan. Oleh sebab itu, perbisnisan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut agar potensi karyawan dapat berkembang secara optimal serta mendukung produktivitas kerja.

2.1.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Ristiyani (2024) mengidentifikasi tiga indikator utama dalam motivasi kerja:

1. Kebutuhan sosial: ditunjukkan melewati interaksi dengan orang lain, termasuk kebutuhan supaya diterima dalam kelompok.
2. Bonus yang diberikan: ketika karyawan melakukan pekerjaan tambahan di luar jam kerja.
3. Aktualisasi diri: sikap karyawan yang ingin meningkatkan potensinya.

Menurut subekti (2023) mengidentifikasi tiga indikator utama dalam motivasi kerja:

1. Hubungan dengan rekan kerja serta atasan: hubungan yang harmonis di tempat kerja merupakan fondasi motivasi.
2. Lingkungan Kerja: lingkungan kerja mencakup kondisi fisik serta psikologis tempat karyawan menjalankan tugasnya.
3. Tunjangan: tunjangan meliputi bentuk penghargaan material yang melengkapi gaji pokok, seperti tunjangan makan, transportasi, perawatan kesehatan, maupun bonus kinerja.

Menurut Abdilah (2022) mengidentifikasi lima indikator utama dalam motivasi kerja:

1. Tanggung jawab: Menunjukkan rasa akuntabilitas pribadi yang mendalam mengenai tugas profesional seseorang.
2. Prestasi Kerja: Melaksanakan tugas dengan standar setinggi mungkin.
3. Kesempatan supaya Maju: Bercita-cita supaya mendapatkan posisi pekerjaan yang unggul.
4. Pengakuan Kinerja: Aspirasi supaya menerima remunerasi yang melampaui tingkat upah normatif.
5. Pekerjaan yang menantang: Kecenderungan supaya memperoleh penguasaan atas tanggung jawab profesional seseorang di bidang masing-masing.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Pipit Kurnia dan Faldy Herdian (Pipit Kurnia & Faldy Herdian, 2024)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arum	Penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi di CV Arum Sari belum memadai dalam mendorong karyawan mencapai kinerja optimal, dengan tingkat pencapaian hanya 39% (kategori rendah). Variabel motivasi kerja juga rendah, dengan skor 38%, yang menunjukkan bahwa motivasi serta kepuasan kerja karyawan masih kurang. Meskipun kinerja karyawan dalam memenuhi target produksi dinilai memuaskan, kualitas produk masih perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi serta motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi penerapannya di perbisnisan belum efektif.
Ayu Rahmawati Sholihah dkk. (Sholihah et al., 2025)	Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Swasta di Karanganyar	Investigasi memakai metodologi kuantitatif yang melibatkan 90 responden serta analisis regresi linier sederhana. Temuan menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh positif serta

Berlanjut ke halaman 26

Lanjutan Tabel 2.1

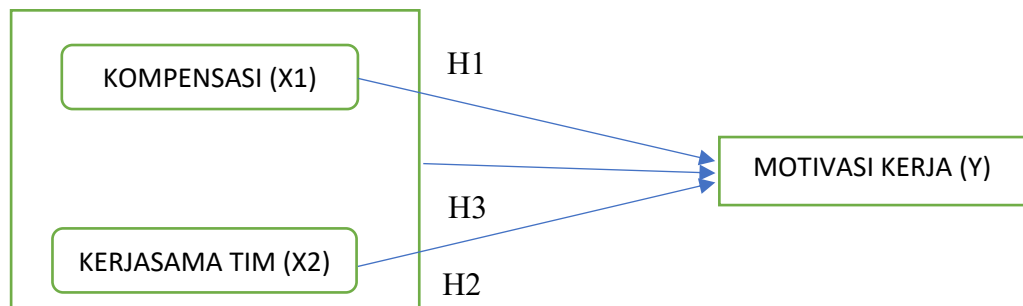
		signifikan secara statistik pada motivasi kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai β 0,415 serta tingkat signifikansi 0,001 ($<0,05$). Ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi yang diberikan berkorelasi positif dengan peningkatan motivasi kerja karyawan. Selain itu, efek gabungan kompensasi, gaya kepemimpinan, serta fasilitas kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan pada motivasi kerja, dengan nilai R^2 yang Disesuaikan 0,507 menunjukkan bahwa 50,7% dari variabilitas motivasi kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini. Studi ini menggarisbawahi pentingnya kerangka kerja kompensasi yang adil serta tepat dalam menumbuhkan motivasi serta kinerja karyawan dalam sektor swasta.
Andi Anggun Tenri Dio. (Andi Anggun Tenri Dio, 2025)	Pengaruh Kompensasi dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan pada PT. Maugi Transport	Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif memakai analisis jalur dengan sampel 50 responden. Hasilnya mengungkapkan bahwa kompensasi serta kerja tim secara positif serta signifikan mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempunyai efek signifikan pada kinerja

Berlanjut ke halaman 27

Lanjutan tabel 2.1

		karyawan. Selain itu, kompensasi serta kerja tim menunjukkan pengaruh langsung pada kinerja, dengan kepuasan kerja memediasi hubungan antara kedua faktor ini serta kinerja karyawan. Nilai uji F 49,168 (sig. 0,000) memvalidasi signifikansi statistik dari model regresi yang digunakan, dengan variabel kerja tim menunjukkan efek yang paling menonjol pada kinerja, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien regresi 0,453 (sig 0,002). Studi ini menyoroti pentingnya sistem kompensasi yang adil serta lingkungan kerja kolaboratif dalam meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan, terutama di sektor transportasi serta logistik.
--	--	---

2.3 Kerangka Konseptual.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.

Pada halaman 25 Gambar 2.1 menggambarkan hubungan antara variabel bebas serta variabel terikat. dalam penelitian ini. Variabel bebas terdiri dari kompensasi (X1) serta Kerjasama tim (X2), yang diasumsikan mempunyai hubungan langsung terhadap variabel terikat meliputi motivasi kerja (Y). Artinya, apakah kompensasi serta Kerjasama tim mempunyai hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja. Kerangka ini dirancang supaya memberikan pemahaman yang menyeluruh mengenai arah hubungan antar variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini.

2.4 Hipotesis

H1: Diduga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Caffe and Resto Paradise Night Bangun Jaya.

H2: Diduga Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Caffe and Resto Paradise Night Bangun Jaya.

H3: Diduga kompensasi dan Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Caffe and Resto Paradise Night Bangun Jaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di *caffe and resto paradise night bangun jaya*, desa bangun jaya SKPE, kecamatan Tambusai Utara, Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini secara khusus difokuskan pada hubungan antara kompensasi serta Kerjasama tim terhadap motivasi kerja karyawan. Ruang lingkup ini ditetapkan supaya memperjelas keterbatasan penelitian agar fokus penelitian tetap fokus serta tidak menyimpang dari tujuan utama. Dengan adanya keterbatasan tersebut, peneliti dapat memperoleh data yang relevan serta hasil yang akurat dalam menggambarkan hubungan antar variabel yang diteliti. Objek penelitian ini meliputi seluruh karyawan yang bekerja di *caffe and resto paradise night bangun jaya*, baik karyawan *full time* maupun karyawan *part time*, pengumpulan data objek penelitian ini menggunakan alat distribusi *google forms* dengan Jumlah karyawan secara keseluruhan yaitu 31 orang.

Tabel 3.1 Data Keseluruhan Karyawan.

1	Waiters	:	11 Orang
2	Cook	:	5 Orang
3	Helper cook	:	4 Orang
4	Bartender	:	2 Orang
5	Cuci piring	:	2 Orang
6	Freelance	:	5 Orang
7	Kasir	:	2 Orang
Total			31 Orang

Pada tabel 3.1 dapat dijelaskan bahwa, waiters bertanggung jawab supaya melayani pelanggan, membersihkan, serta menyiapkan area makan serta spot foto. Cook bertanggung jawab supaya mengukur bumbu serta memasak. Helper cook membantu chef dalam menyiapkan bahan serta bumbu. Bartender bertanggung jawab supaya menyiapkan berbagai minuman bagi pelanggan. Cuci piring bertanggung jawab supaya membersihkan peralatan masak serta piring bekas. Freelance membantu dengan pekerjaan tambahan sesuai kebutuhan. Kasir bertanggung jawab supaya menerima pembayaran dari pelanggan.

Pelibatan seluruh kategori karyawan bertujuan supaya memperoleh gambaran yang komprehensif tentang produktivitas kerja merujuk fungsi serta tanggung jawabnya yang berbeda-beda, yang semuanya berkontribusi pada kelancaran pekerjaan. Penelitian ini tidak hanya mengkaji hubungan antara kompensasi serta kerja sama tim terhadap motivasi kerja, tetapi juga mempertimbangkan bagaimana budaya kerja yang berkembang di lingkungan Caffe And Resto Paradise Night Bangun Jaya dapat memperkuat maupun memperlemah pengaruh kedua variabel tersebut. Budaya kerja yang dimaksud mencakup nilai-nilai seperti loyalitas, pelayanan prima, kerja sama antar departemen, disiplin waktu, serta rasa mempunyai terhadap tempat kerja. Dalam konteks ini, budaya kerja diposisikan sebagai variabel moderasi yang diyakini memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memotivasi.

Dalam penelitian ini, kompensasi dipahami sebagai segala bentuk penghargaan, baik finansial maupun nonfinansial, yang diberikan perbisnisan

kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusinya. Kerja sama tim diartikan sebagai tingkat kolaborasi, komunikasi, serta saling mendukung antar anggota tim dalam mencapai tujuan bersama. Sementara itu, motivasi kerja dinilai dari dorongan internal serta eksternal yang memengaruhi semangat, antusiasme, serta komitmen karyawan dalam menjalankan tugasnya. Semua variabel tersebut dianalisis secara kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan aktif di Caffe and Resto Paradise Night Bangun Jaya. Ruang lingkup penelitian ini tidak mencakup faktor eksternal seperti kondisi persaingan pasar, perubahan tren pembeli, maupun pengaruh teknologi digital terhadap operasional bisnis. Aspek lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, maupun kualitas lingkungan kerja juga bukan menjadi fokus utama penelitian ini.

Kendala ini ditetapkan supaya memungkinkan penelitian memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh langsung dari variabel internal, khususnya kompensasi serta kerja tim, pada motivasi kerja karyawan dalam sektor jasa kuliner. Dengan menggambarkan batasan eksplisit, para peneliti bercita-cita bahwa temuan penyelidikan ini akan menghasilkan rekomendasi yang tepat serta relevan supaya manajemen yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan serta kepuasan kerja.

3.2 Populasi serta Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan yang bekerja di caffe and resto paradise night bangun jaya yang berlokasi di Desa Bangun Jaya

SKPE Kecamatan Tambusai Utara, Kabupaten Rokan Hulu, Provinsi Riau. Jumlah populasi sebanyak 31 orang, dengan rincian meliputi:

Tabel 3.2 Data Populasi.

1.	Waiters	:	11 Orang
2.	Cook	;	5 Orang
3.	Helper cook	:	4 Orang
4.	bartender	;	2 Orang
5.	Cuci piring	:	2 Orang
6.	Freelance	:	5 Orang
7.	Kasir	:	2 Orang
Total			31 Orang

Sumber: Data Caffe And Resto Paradise Night Bangun Jaya.

Seluruh karyawan terlibat langsung dalam proses operasional di caffe and resto paradise night bangun jaya, baik dari segi menyiapkan makanan, melayani pembayaran pelanggan, melayani pelanggan, mengolah masakan serta menyiapkan bumbu di dapur, maupun menjaga keamanan serta kendaraan pelanggan. Oleh sebab itu, mereka dinilai layak supaya dijadikan objek penelitian yang bertujuan supaya mengetahui hubungan antara kompensasi serta Kerjasama tim terhadap motivasi kerja karyawan.

3.2.2 Sampel

Dalam penyelidikan ini, metodologi pengambilan sampel yang digunakan meliputi teknik pengambilan sampel jenuh, yang memerlukan dimasukkannya seluruh populasi dalam penelitian. Pendekatan ini dibenarkan oleh ukuran populasi

yang relatif sederhana, yang terdiri dari 31 individu, maka memungkinkan keterlibatan semua karyawan dalam proses pengumpulan data. Akibatnya, jumlah total responden dalam penelitian ini berjumlah 31 individu yang terdiri dari karyawan bagian waiters, karyawan bagian cook, karyawan bagian helper cook, karyawan bagian bartender, karyawan bagian cuci piring, karyawan frilace serta kasir. Seluruh responden akan diberikan kuesioner tertutup sebagai instrumen penelitian yang dirancang supaya mengukur variable kompensasi, Kerjasama tim, serta motivasi kerja. Penggunaan kuesioner dianggap tepat sebab memungkinkan pengumpulan data yang sistematis serta seragam dari semua sampel, serta memfasilitasi analisis kuantitatif hubungan antara variabel dalam penelitian ini.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan sumber data yang digunakan meliputi data primer serta data sekunder:

3.3.1 Data Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk angka sehingga dapat diolah dengan metode statistik. Data kuantitatif memberi kesempatan kepada peneliti untuk menilai tingkat hubungan, pengaruh, dan kecenderungan antar variabel secara objektif serta sistematis. Dalam studi ini, data numerik dimanfaatkan untuk menggambarkan kondisi kompensasi, kerjasama tim, dan motivasi kerja karyawan secara terukur. Dengan demikian, temuan penelitian dapat ditampilkan dalam bentuk perhitungan angka seperti nilai rata-rata, persentase, dan hasil pengujian statistik. Penggunaan data kuantitatif juga sejalan

dengan pendekatan penelitian yang logis, terukur, dan terstruktur, sehingga kesimpulan yang dihasilkan memiliki dasar ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan.

Data kuantitatif tersebut dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala Likert sebagai instrumen pengukuran. Skala ini berfungsi untuk menilai sikap, pandangan, serta persepsi responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian. Setiap respons diberi bobot nilai tertentu, kemudian diolah menjadi data berbentuk angka untuk dianalisis menggunakan teknik statistik, seperti uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis. Melalui tahapan ini, data yang awalnya berupa penilaian subjektif responden dapat diubah menjadi informasi kuantitatif yang lebih objektif, sehingga membantu peneliti dalam mengenali pola hubungan antarvariabel dan menyusun kesimpulan sesuai tujuan penelitian.

3.3.2 Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari responden melewati penyebaran kuesioner tertutup kepada karyawan di *caffe and resto paradise night bangun jaya* termasuk karyawan bagian chef, karyawan bagian kasir, karyawan bagian pelayan, karyawan bagian dapur, serta karyawan bagian keamanan. Kuesioner dirancang supaya mengukur variabel kompensasi, Kerjasama tim, serta motivasi kerja. Data primer ini digunakan supaya mengetahui tanggapan langsung dari karyawan terhadap variabel yang diteliti maka dapat dilakukan analisis kuantitatif yang objektif. Penerapan data primer memfasilitasi peneliti dalam memperoleh informasi

yang otentik, relevan, serta disesuaikan dengan persyaratan spesifik penelitian. Selanjutnya, metodologi ini memungkinkan peneliti supaya memverifikasi bahwa data yang dikumpulkan benar-benar mencerminkan kondisi aktual di lapangan, maka meningkatkan validitas hasil analisis serta kesimpulan yang diturunkan.

3.3.3 Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber pendukung yang relevan, seperti dokumen internal Perbisnisan seperti laporan HRD, catatan absensi, maupun arsip internal lain, kerjasama tim, serta motivasi kerja literatur, jurnal ilmiah, buku akademis, serta laporan sebelumnya yang terkait dengan kompensasi, Kerjasama tim, motivasi kerja. Data sekunder ini berfungsi sebagai landasan teori serta referensi pendukung dalam membahas hasil penelitian. Dengan memanfaatkan data sekunder, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang konteks teoritis serta praktis dari variabel yang diteliti. Data sekunder juga berperan penting dalam memperkaya kerangka konseptual penelitian, membantu peneliti dalam menyusun instrumen penelitian yang lebih terarah, serta menyediakan dasar perbandingan antara temuan penelitian dengan hasil penelitian sebelumnya. Selain itu, pemanfaatan data sekunder memungkinkan dilakukannya triangulasi data sebagai upaya peningkatan validitas serta reliabilitas penelitian, terutama dalam mengkaji hubungan antarakompensasi, Kerjasama tim, serta motivasi kerja karyawan di *caffe and resto paradise night bangun jaya*.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi metodologi survei dengan orientasi kuantitatif, yang bertujuan mengumpulkan data primer langsung dari responden melewati distribusi kuesioner. Pendekatan ini dipilih sebab kapasitasnya yang dirasakan supaya memberikan representasi obyektif serta terukur dari fenomena yang sedang diperiksa, meliputi “*pengaruh antara kompensasi dan Kerjasama tim terhadap motivasi kerja karyawan pada Caffe and resto paradise night bangun jaya*”. teknik pengambilan data yang digunakan oleh peneliti terdiri atas beberapa metode, meliputi observasi, kuesioner, serta dokumentasi. Penggunaan beberapa teknik ini dilakukan agar data yang diperoleh lebih lengkap, baik dari segi data primer maupun sekunder. Adapun penjelasan dari masing-masing teknik tersebut meliputi meliputi:

1. Observasi

Teknik observasi dalam penelitian berjudul “*Pengaruh antara Kompensasi serta Kerjasama Tim terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Caffe and Resto Paradise Night Bangun Jaya*” dilakukan dengan cara mengamati secara langsung aktivitas para karyawan selama menjalankan tugas di tempat kerja. Melewati kegiatan observasi ini, peneliti berupaya memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai kondisi nyata di lapangan, meliputi suasana lingkungan kerja, pola interaksi antara karyawan serta atasan, serta bentuk kerjasama yang terjalin antar anggota tim. Selain itu, observasi juga memungkinkan peneliti supaya menilai bagaimana sistem kompensasi diterapkan secara praktis, seperti ketepatan waktu pembayaran, pemberian

tunjangan, serta penghargaan terhadap kinerja. Hasil observasi memberikan gambaran menyeluruh mengenai pemanfaatan waktu kerja, tingkat tekanan kerja, serta motivasi yang muncul dalam diri karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan. Dengan demikian, data observasi menjadi dasar penting supaya memahami konteks situasi kerja serta memperkuat temuan dari instrumen penelitian lainnya seperti kuesioner serta dokumentasi.

2. Kuisisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data utama dalam penelitian berjudul “Pengaruh antara Kompensasi dan Kerjasama Tim terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Caffe and Resto Paradise Night Bangun Jaya.” Instrumen kuesioner ini disusun merujuk indikator dari masing-masing variabel penelitian, meliputi kompensasi, kerjasama tim, serta motivasi kerja. Kuisisioner didistribusikan melalui google form untuk menyederhanakan pengumpulan data dan menjangkau responden dengan cepat, setiap indikator dijabarkan ke dalam beberapa pernyataan yang harus dijawab oleh responden sesuai dengan persepsi serta pengalaman mereka selama bekerja di Caffe and Resto Paradise Night Bangun Jaya.

Kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin, yang memberikan pilihan jawaban mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju.” Melalui teknik ini, peneliti dapat memperoleh data kuantitatif mengenai tingkat kompensasi yang diterima karyawan, kualitas kerjasama tim yang terjalin, serta tingkat motivasi kerja yang mereka rasakan. Penggunaan kuesioner dipilih sebab mampu mengumpulkan data dalam jumlah

besar secara efisien, seragam, serta mudah dianalisis secara statistik, maka hasilnya dapat menggambarkan kondisi motivasi kerja karyawan secara objektif serta terukur.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dalam penelitian berjudul “Pengaruh antara Kompensasi serta Kerjasama Tim terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Caffe and Resto Paradise Night Bangun Jaya” digunakan supaya memperoleh data sekunder dari berbagai sumber tertulis yang relevan dengan objek penelitian. Sumber data tersebut meliputi dokumen internal perbisnisan, seperti daftar hadir karyawan, data jumlah tenaga kerja, laporan absensi, catatan pergantian karyawan, serta data mengenai sistem kompensasi yang diterapkan. Selain itu, peneliti juga memakai dokumen eksternal seperti literatur ilmiah, buku referensi, jurnal penelitian, serta karya ilmiah terdahulu yang membahas variabel kompensasi, kerjasama tim, serta motivasi kerja.

Data yang diperoleh melewati dokumentasi ini berfungsi sebagai pelengkap serta pembanding terhadap hasil pengumpulan data dari observasi serta kuesioner. Dengan memanfaatkan teknik dokumentasi, peneliti dapat memperkuat temuan lapangan, meningkatkan objektivitas hasil penelitian, serta memastikan bahwa analisis yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

4. Wawancara

Wawancara dimanfaatkan sebagai teknik pengumpulan data pendukung pada tahap pra-penelitian dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kerjasama Tim terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Caffe and Resto Paradise Night Bangun Jaya.” Wawancara dilakukan secara singkat terhadap lima orang karyawan yang berasal dari divisi dan posisi kerja yang berbeda, yaitu dua orang waiter, satu karyawan freelance, satu kasir, dan satu cook. Pemilihan responden dari beragam divisi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kompensasi, kerjasama tim, serta tingkat motivasi kerja karyawan sebelum penelitian utama dilaksanakan.

Pertanyaan wawancara disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian dan difokuskan pada penggalian informasi umum terkait pengalaman kerja, sistem kompensasi yang diterima, pola kerjasama tim, serta faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan. Hasil wawancara ini bersifat sementara dan digunakan sebagai data pendukung pra-penelitian guna membantu peneliti dalam merumuskan permasalahan penelitian, menyusun instrumen kuesioner, serta memperkuat dasar empiris penelitian. Dengan demikian, data yang diperoleh dari wawancara tidak digunakan sebagai data utama dalam pengujian hipotesis, melainkan sebagai informasi awal yang berfungsi untuk mendukung dan melengkapi data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner pada tahap penelitian selanjutnya.

3.5 Defenisi Operasional

Berikut meliputi tabel defenisi operasional:

Tabel 3.3 Definisi Operasional.

Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Jenis Penelitian
Kompensasi (X1)	Kompensasi mencakup segala bentuk remunerasi yang diterima oleh seorang karyawan, yang mencakup imbalan moneter serta non-moneter, sebagai pengakuan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi termasuk gaji pokok, tunjangan, bonus, serta berbagai keuntungan lainnya. . (Ningrum, 2020).	1. Kecukupan jumlah gaji. 2. Keadilan dalam pembayaran. 3. Ketepatan waktu pembayaran. (Sholihah et al., 2025).	Google form
Kerjasama Tim (X2)	Kerja tim meliputi kemampuan karyawan supaya bekerja secara sinergis dalam kelompok, saling mendukung, berkomunikasi secara efektif, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan Bersama (Ramadhani, 2023).	1. Kepercayaan. 2. Komunikasi yang efektif. 3. Tujuan yang jelas. (Pratama et al., 2020)	Google form
Motivasi Kerja (Y)	Motivasi kerja mengacu pada penyediaan dorongan yang memunculkan semangat kerja individu, maka menumbuhkan kemauan supaya berkolaborasi, bekerja secara efisien, serta mengerahkan upaya maksimal supaya mencapai kepuasan kerja. Indikator yang digunakan terdiri dari: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri.	1. Hubungan dengan rekan kerja serta atasan. 2. Lingkungan Kerja. 3. Tunjangan. (Subekti, 2023)	Google form

Pada Tabel 3.3 Definisi operasional telah mencantumkan indikator variabel kompensasi, berdasarkan teori (Subekti, 2023) , terdiri atas 3 indikator, seperti indikator kecukupan jumlah gaji, indikator keadilan dalam pembayaran, dan indikator ketepatan waktu pembayaran, namun indikator ketepatan waktu pembayaran tidak diteliti karena berdasarkan wawancara pra penelitian dengan 5 orang karyawan pada devisi waiters, freelance, cook, dan kasir menyatakan bahwa semua pembayaran karyawan dilakukan tepat waktu secara konsisten. Hal ini menyebabkan indikator tersebut kurang mampu membedakan persepsi karyawan terhadap kompensasi. Oleh karena itu, fokus pengukuran diarahkan pada aspek yang lebih relevan, yaitu kecukupan jumlah gaji dan keadilan dalam pembayaran.

Sementara itu, indikator variabel motivasi kerja menurut (Syukrina et al., 2019), terdapat 3 indikator seperti indikator hubungan dengan rekan kerja serta atasan, indikator lingkungan kerja, dan indikator tunjangan, namun indikator lingkungan kerja tidak digunakan dalam penelitian ini karena berdasarkan hasil pra-penelitian, persepsi lima responden terhadap faktor tersebut cenderung seragam dan tidak menunjukkan perbedaan yang berarti dalam memengaruhi motivasi kerja. Hal ini disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang relatif sama dan telah terpenuhi dengan baik, seperti tersedianya tempat tinggal atau mess bagi karyawan, lingkungan kerja yang nyaman, serta pemenuhan kebutuhan pokok selama tinggal di mess, termasuk makan dan perlengkapan mandi yang ditanggung oleh perusahaan. Dengan kondisi tersebut, lingkungan kerja tidak menjadi faktor pembeda yang signifikan dalam mendorong motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, fokus penelitian diarahkan pada indikator yang dinilai lebih berpengaruh secara

langsung terhadap dorongan kerja individu, seperti hubungan dengan rekan kerja serta atasan dan tunjangan, sehingga pengukuran motivasi kerja dapat dilakukan secara lebih tepat dan selaras dengan tujuan penelitian.

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Wardhana, (2023), instrumen penelitian kualitatif yang umum digunakan meliputi panduan wawancara, panduan observasional, serta catatan lapangan. Panduan wawancara berfungsi supaya menyusun diskusi antara peneliti serta responden dengan tujuan mengumpulkan data mengenai pengalaman, persepsi, maupun sudut pandang responden mengenai fenomena yang diselidiki. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi kuesioner tertutup (survei) yang dirumuskan merujuk indikator variabel penelitian, dengan maksud menilai persepsi responden tentang setiap konstruk. Pengukuran dalam kuesioner memakai skala Likert 5 poin meliputi:

Tabel 3.4 Instrumen Kuesioner

Likert	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

Kuesioner ini dirancang supaya mengukur empat konstruk dalam penelitian, meliputi: kompensasi (X1), Kerjasama tim (X2), motivasi kerja (Y). Setiap konstruk terdiri dari sejumlah indikator yang diadaptasi dari teori serta penelitian sebelumnya, yang akan diuji validitas konvergen, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, serta Cronbach's Alpha melewati perangkat lunak spss versi terbaru.

Tabel 3.5 Indikator Instrumen.

Variabel	Indikator	Butir Peranyaan
Kompensasi (X1)	2	6
Kerjasama tim (X2)	3	8
Motivasi kerja (Y)	2	6
Jumlah		20

Berdasarkan tabel 3.4 instrumen penelitian ini terdiri dari tiga variabel utama, Instrumen penelitian ini terdiri dari tiga variabel utama, yaitu kompensasi (X1), kerja sama tim (X2), dan motivasi kerja (Y). Awalnya, setiap variabel dirancang dengan tiga indikator, dan setiap indikator dijabarkan menjadi tiga pernyataan yang diukur melalui kuesioner, sehingga total pernyataan mencapai sembilan per variabel.

Dalam pelaksanaan penelitian, tidak semua indikator digunakan. Terdapat satu indikator dan tiga item pertanyaan pada variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (Y) yang tidak digunakan, sehingga variabel kerja sama tim (X2) hanya terdiri dari delapan butir pertanyaan sebab pada satu butir pertanyaan selanjutnya dianggap peneliti tidak relevan di objek penelitian. Penyusunan kuesioner disesuaikan agar setiap pertanyaan tetap mencerminkan indikator dan variabel yang

diukur dengan akurat. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan valid dan reliabel, serta mendukung analisis pengaruh kompensasi dan kerja sama tim terhadap motivasi kerja karyawan.

Tabel 3.6 Instrumen Penelitian.

Variabel	Defenisi operasional	Indikator	Pernyataan Dan Pertanyaan	Jenis penelitian
Kompensasi (X1)	Kompensasi mencakup segala bentuk remunerasi yang diterima oleh seorang karyawan, baik dalam bentuk moneter maupun non-moneter, sebagai pengakuan atas kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi termasuk gaji pokok, tunjangan, bonus, serta berbagai keuntungan lainnya. (Ningrum, 2020).	1. Kecukupan jumlah gaji.	1. Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.	Google form
			2. Saya merasa besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan biaya hidup di sekitar tempat kerja saya.	
			3. Kompensasi yang saya peroleh sesuai dengan kerja yang saya berikan.	
		2. Keadilan dalam pembayaran.	4. Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.	
			5. Saya menganggap kompensasi saya adil.	
			6. Pemimpin memberikan imbalan yang sama dengan kinerja yang saya berikan.	

Berlanjut ke halaman 45

Lanjutan Tabel 3.6

Kerjasama Tim (X2)	Kerja tim mencerminkan kapasitas karyawan supaya berkolaborasi secara sinergis dalam suatu kelompok., saling mendukung, berkomunikasi secara efektif, serta berkontribusi pada pencapaian tujuan Bersama (Ramadhani, 2023).	1. kepercayaan.	7. Saya yakin rekan-rekan saya akan menyelesaikan tugasnya dengan baik.	Google form
			8. Saya merasa aman saat berbagi ide serta pendapat dalam tim tanpa takut dikritik.	
		2. Komunikasi yang efektif.	9. Komunikasi antar anggota tim jelas serta terbuka.	
			10. Saya merasa setiap anggota tim mendengarkan serta menghormati pendapat orang lain.	
			11. Informasi penting selalu disampaikan tepat waktu serta tidak menimbulkan kesalahpahaman.	
		3. Tujuan yang jelas.	12. Setiap anggota tim memahami betul tujuan yang ingin dicapai bersama.	
			13. Sasaran kerja tim didefinisikan dengan jelas serta mudah dipahami oleh semua anggota.	
			14. Saya merasa semua anggota tim berkomitmen untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.	

Berlanjut ke halaman 46

Lanjutan Tabel 3.6

Motivasi Kerja (Y)	Motivasi kerja berkaitan dengan penyediaan kekuatan pendorong yang menumbuhkan semangat kerja individu, maka mendorong kerja sama, kerja yang efektif, serta pengerahan upaya penuh supaya mencapai kepuasan dalam pekerjaan. Indikator yang digunakan terdiri dari: kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan aktualisasi diri. (Subekti, 2023).	1. Hubungan dengan rekan kerja serta atasan.	15.Saya mempunyai hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja saya.	Google form
			16.Atasan saya memberikan dukungan serta bimbingan yang memotivasi saya supaya bekerja lebih baik.	
			17.Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja serta atasan dalam menyelesaikan tugas.	
		2. Tunjangan.	18.Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab yang melekat dalam peran saya.	
			19.Saya merasa tunjangan yang diberikan pemimpin meningkatkan kesejahteraan saya.	
			20.Pemberian tunjangan oleh pemimpin membuat saya lebih termotivasi supaya bekerja dengan baik.	

Dalam penelitian ini, Data yang diperoleh melewati kuesioner akan menjalani analisis memakai metodologi Kuantitatif, difasilitasi oleh versi terbaru dari perangkat lunak SPSS. Sebelum pelaksanaan analisis utama, instrumen penelitian akan dikenakan penilaian validitas serta reliabilitas supaya menjamin bahwa setiap indikator dapat secara akurat serta konsisten mencerminkan konstruksi yang dimaksud.

Kriteria yang digunakan dalam pengujian meliputi:

- a. Nilai Corrected Item-Total Correlation $> 0,30$ supaya menunjukkan validitas item.
- b. Nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$ supaya memastikan reliabilitas (konsistensi internal).
- c. Nilai KMO serta Bartlett's Test supaya menguji kelayakan data supaya analisis faktor, dengan KMO $> 0,50$.
- d. Nilai Communalities $> 0,50$ sebagai indikator validitas konstruk.

Instrumen penelitian ini telah diujicobakan terlebih dahulu kepada sejumlah responden terbatas supaya memastikan keterbacaan, kejelasan, serta pemahaman terhadap pertanyaan yang diajukan. Setelah uji coba selesai, kuesioner disebarakan lebih luas kepada semua responden penelitian supaya memperoleh data representatif yang dapat dianalisis lebih lanjut dengan SPSS.

3.7 Teknik Analisis Data

Metodologi analisis data mewakili fase kritis dalam pemrosesan serta interpretasi data, memungkinkan perumusan tanggapan terhadap pernyataan masalah serta pengujian hipotesis penelitian (Ghozali, 2021). Seperti yang

diartikulasikan oleh (Sugiyono, 2020), analisis data melibatkan eksplorasi sistematis serta organisasi data yang berasal dari wawancara, pengamatan, serta dokumentasi, dengan tujuan mencapai pemahaman yang kredibel serta menarik kesimpulan.

Teknik Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan didasarkan pada kerangka analisis regresi linier berganda, memakai versi terbaru dari perangkat lunak SPSS. Pendekatan analitis ini dipilih sebab kemampuannya supaya secara langsung memeriksa pengaruh antar variabel serta menilai tingkat pengaruh yang diberikan oleh variabel independen (kompensasi serta kerja tim) pada variabel dependen (motivasi kerja). SPSS cocok digunakan dalam penelitian ini sebab data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif serta model yang dibangun relatif sederhana tanpa melibatkan variabel moderating maupun mediasi.

Langkah-langkah teknik analisis data memakai SPSS meliputi meliputi:

3.7.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Ini digunakan supaya memastikan bahwa setiap item individu dalam kuesioner mempunyai kemampuan supaya mengukur konstruksi yang ditentukan secara memadai. Kriteria yang ditetapkan menetapkan nilai Korelasi Item Total yang Dikoreksi melebihi 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Hal ini digunakan supaya mengevaluasi konsistensi internal instrumen pengukuran, melewati penerapan koefisien Alpha Cronbach. Instrumen dianggap dapat diandalkan jika nilai Alpha Cronbach melebihi 0,70.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, uji asumsi klasik dijalankan supaya memverifikasi bahwa data memenuhi prasyarat analisis, yang mencakup beberapa kriteria.:

- a. Uji normalitas (memakai Kolmogorov-Smirnov maupun Shapiro-Wilk)
- b. Uji multikolinearitas (dengan melihat nilai Toleransi $> 0,10$ serta VIF < 10)

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan supaya menguji pengaruh kompensasi (X1) serta kerjasama tim (X2) terhadap motivasi kerja (Y). Model regresi yang dibentuk meliputi:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

- a. Y = Motivasi Kerja
- b. X_1 = Kompensasi
- c. X_2 = Kerjasama Tim
- d. β_0 = Konstanta
- e. β_1, β_2 = Koefisien Regresi Setiap Variabel
- f. e = Error

3.7.4 Uji Signifikan Model Dan Hipotesis

a. Uji F

Digunakan supaya menguji signifikansi model secara simultan. Model dikatakan signifikan jika nilai F hitung $>$ F tabel maupun nilai $p < 0,05$.

b. Uji t

Ini digunakan supaya menilai signifikansi setiap variabel independen secara terpisah. Variabel dianggap memberikan pengaruh yang signifikan jika statistik t dari tabel melebihi nilai t kritis maupun nilai p kurang dari 0,05.

3.7.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Ini menunjukkan sejauh mana kontribusi yang dibuat oleh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 yang lebih besar menunjukkan bahwa model lebih efektif menjelaskan variabilitas dalam motivasi kerja.