

Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Yogyakarta

The Effect Of Compensation And Work Motivation On Employee Performance In MSMEs In Yogyakarta

Angela Adelia Arissa¹, Dian Indiyati²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, angelaadelia@student.telkomuniversity.ac.id

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi & Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, dianindiyati@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Dalam perkembangan suatu usaha tidak luput dapat dinilai dari kinerja karyawannya.. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan fenomena yang terjadi di UMKM Yogyakarta berupa pemberian gaji yang belum sesuai dengan UMR serta. Selain itu kehadiran karyawan juga belum tercatat dengan baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan kompensasi, motivasi dan kinerja pada UMKM di Yogyakarta, serta pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Yogyakarta baik secara parsial, maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada karyawan UMKM di Yogyakarta. Sampel yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 131 UMKM. Berdasarkan waktu pelaksanaan, peneliti menggunakan metode *cross section* dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur atau *path analysis* dengan bantuan *software IBM SPSS* versi 24. Hasil dari penelitian ini menunjukkan besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah sebesar 26,9% dan sebesar 73,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 7,18% pengaruh langsung kompensasi sebesar 4,62% sehingga total pengaruh kompensasi sebesar 11,8% sedangkan pengaruh langsung motivasi kerja sebesar 11,15% sehingga total pengaruh motivasi kerja sebesar 11,33%. Sehingga motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci-kompensasi, motivasi kerja, kinerja karyawan

Abstract

In the development of a business can not escape the assessment of the performance of its employees. Based on the results of interviews, it was found that the phenomena that occurred in MSMEs in Yogyakarta were in the form of a salary system that did not match the UMR, and absenteeism was still irregular. The purpose of this study was to determine the compensation, motivation and performance of MSMEs in Yogyakarta, as well as the effect of compensation and motivation on employee performance at MSMEs in Yogyakarta, either partially or simultaneously. This study uses quantitative methods. Data collection techniques using questionnaires. The samples obtained in this study were 131 SMEs. The researcher used cross section method and the data analysis technique used was IBM SPSS version 24 software path analysis. The results showed the magnitude of the effect of compensation and motivation on employee performance simultaneously was 26.9% and 73.1% influenced by other factors. Indirect effect of compensation and work motivation on employee performance 7.18% direct effect of compensation 4.62% total effect of compensation 11.8% direct effect of work motivation 11.15% total effect of work motivation 11.33%. So that work motivation has a more dominant influence on employee performance.

Keywords-compensation, work motivation, employee performance

I. PENDAHULUAN

Usaha Kecil Mikro Menengah (UMKM) adalah sebuah usaha yang didirikan oleh pribadi dan berdiri sendiri, artinya ia bukan anak perusahaan ataupun cabang perusahaan yang dikuasai dari usaha menengah atau usaha besar. UMKM bisa kita temui di sepanjang jalan dan jumlah UMKM yang ada di Indonesia selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya, oleh karena itu UMKM memiliki pengaruh yang besar terhadap perekonomian di Indonesia. Dalam perkembangan UMKM di Yogyakarta suatu usaha tidak luput dapat dinilai dari kinerja karyawannya. Suatu pekerjaan akan menghasilkan hasil yang baik apabila kinerja dari karyawan tersebut juga baik. Dalam usahapermasalahan yang dihadapi untuk mencapai tujuan semakin kompleks seiring dengan perkembangan teknologi di era globalisasi ini. Salah satu cara untuk menjamin tercapai tujuan dari perusahaan tersebut maka bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi terhadap karyawan (Astarina, 2018).^[1]

Seperti Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018)^[7] mengatakan “Motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*) dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”. Dilihat dari tinjauan tersebut maka dapat diketahui bahwa perusahaan harus memperhatikan aspek yang dibutuhkan oleh karyawannya, memiliki tujuan yaitu memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.

Tabel 1 Data Kompensasi UMKM

No	Nama UMKM	Tunjangan Makan	Tunjangan Lembur	Tunjangan Hari Raya	Asuransi Kesehatan	Bonus
1.	Vifas Batik	200.000	50.000	350.000	-	250.000
2.	Sandal Custom	200.000	95.000	350.000	BPJS	300.000
3.	Olahan Coklat	100.000	35.000	200.000	BPJS	150.000
4.	Kripik Jamur	100.000	80.000	350.000	-	250.000
5.	Aneka Kripik	100.000	34.500	150.000	-	50.000

Sumber : Data Internal Perusahaan, 2022

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa masih ada UMKM yang tidak memberikan komponen penuh kompensasi secara menyeluruh, dimana dalam dalam salah satu indikator kompensasi menurut (Umar, 2016) asuransi merupakan salah satu hak yang seharusnya di dapatkan oleh suatu karyawan dalam perusahaan. Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan menurut Akbar, et al. (2021:125) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Mundakir & Zainuri (2018) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu kompensasi harus diberlakukan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada karyawan UMKM ditemukan adanya permasalahan bahwa pencatatan data absensi masih menggunakan cara manual atau secara tertulis sehingga terkadang para karyawan ada yang secara tidak sengaja menuliskan jam berangkat ataupun jam kerjanya dan perusahaan kurang memperhatikan jaminan kesehatan dimana jaminan tersebut sangat penting dalam berlangsungnya kehidupan karyawan. Dengan adanya motivasi baik internal maupun eksternal maka karyawan memiliki dorongan untuk lebih gigih dan giat dalam bekerja. Berdasarkan uraian data di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM DI YOGYAKARTA “

II. DASAR TEORI DAN METODOLOGI PENELITIAN

A. Dasar Teori

1. Kompensasi

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan^[5], sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Indikator kompensasi^[6] yaitu :

- a. Gaji
- b. Intensif
- c. Bonus
- d. Upah
- e. Premi
- f. Pengobatan
- g. Asuransi

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah hal krusial lantaran motivasi mendukung konduite insan agar mau bekerja menggunakan ulet & antusias pada mencapai hal yg optimal^[4]. Motivasi menjadi dorongan, adalah faktor krusial pada menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap tugas dapat dilakukan secara optimal, tujuan organisasi dapat digunakan untuk mewujudkan kinerja karyawan secara bersamaan. Ketika tidak ada motivasi, petugas malu untuk melakukan tugasnya dengan baik. Ketika ada kemauan sendiri dan dorongan orang lain, pekerjaan seorang eksekutif tercapai. Indikator motivasi kerja^[7] yaitu :

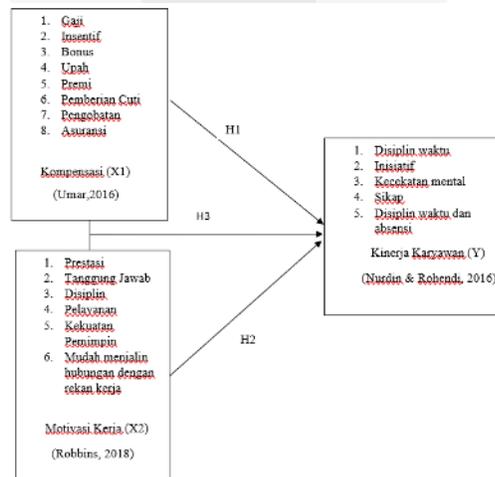
- a. Prestasi
- b. Tanggung Jawab
- c. Disiplin
- d. Pelayanan
- e. Keaktifan Pemimpin

3. Kinerja Karyawan

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik^[3]. Indikator kinerja karyawan^[9] yaitu :

- a. Hasil kerja
- b. Inisiatif
- c. Kecekatan Mental
- d. Sikap
- e. Disiplin Waktu dan Absensi

B. Kerangka Pemikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran
 Sumber : Data yang telah dimodifikasi (2021)

C. Hipotesis

Berdasarkan dasar teori dan kerangka pemikiran, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. H0 : Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Yogyakarta
 H1 : Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Yogyakarta
2. H0 : Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Yogyakarta
 H2 : Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Yogyakarta
3. H0 : Kinerja Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Yogyakarta
 H3 : Kinerja Karyawan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Yogyakarta

D. Metodologi

Penelitian ini menggunakan kompensasi dan motivasi kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Populasi yang digunakan yaitu UMKM di Yogyakarta. Untuk menentukan sampel, penelitian ini menggunakan rumus slovin dan teknik sampel *propotionate sampling*, didapatkan 131 UMKM yang menjadi responden. Data yang digunakan yaitu data primer dengan menyebar kuisisioner. Peneliti ini juga menggunakan skala ordinal yang akan di transformasikan menjadi data interval, dengan teknik skala likert 1-5. Lalu teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis jalur, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dapat digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuisisioner, syarat uji validitas adalah $R_{hitung} > R_{tabel}$. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui indikator variabel dalam kuisisioner bersifat reliabel atau tidak, dapat dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$.

Tabel 2 Uji Validitas Kompensasi

No Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,886	0,3610	Valid
2	0,850	0,3610	Valid
3	0,663	0,3610	Valid
4	0,636	0,3610	Valid
5	0,813	0,3610	Valid
6	0,841	0,3610	Valid
7	0,559	0,3610	Valid
8	0,672	0,3610	Valid
9	0,664	0,3610	Valid
10	0,693	0,3610	Valid
11	0,759	0,3610	Valid
12	0,699	0,3610	Valid
13	0,716	0,3610	Valid
14	0,502	0,3610	Valid
15	0,767	0,3610	Valid
16	0,626	0,3610	Valid

17	0,825	0,3610	Valid
18	0,781	0,3610	Valid
19	0,861	0,3610	Valid
20	0,618	0,3610	Valid
21	0,695	0,3610	Valid
22	0,739	0,3610	Valid
23	0,721	0,3610	Valid
24	0,706	0,3610	Valid

Tabel 5 Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,881	8	Reliabel
Motivasi (X2)	0,746	6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,893	10	Reliabel

Sumber : Data yang telah diolah (2022)

B. Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini yaitu karyawan UMKM di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan penyebaran kuisioner secara softcopy yang dibagikan kepada 131 karyawan yang menjadi responden.

Tabel 6 Karakteristik Responden

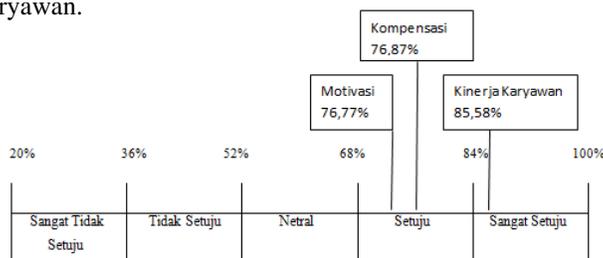
	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	112	14,5%
	Wanita	19	85,5%
Usia	<25 tahun	122	93,1%
	25-30 tahun	8	6,1%
	31-35 tahun	0	0%
	36-40 tahun	0	0%
	41-45 tahun	0	0%
	46-50 tahun	0	0%
	>50 tahun	1	6,1%
Lama Bekerja	< 1 tahun	109	83,2%
	1-3 tahun	15	11,5%
	>3-5 tahun	5	3,8%
	>5 tahun	2	1,5%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	40	30,5%
	Diploma	13	9,9%
	S1	78	59,5%
	S2	0	0%

Sumber : Data yang telah diolah (2022)

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa responden penelitian ini didominasi oleh responden berjenis kelamin wanita sebesar 85,5%, didominasi oleh usia <25 tahun sebesar 93,1%, di dominasi oleh responden yang sudah bekerja <1 tahun dan didominasi oleh responden yang berpendidikan terakhir S1 sebesar 59,5%.

C. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran 131 responden terhadap kompensasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.



Gambar 2 Garis Kontinum Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan
 Sumber : Data yang telah diolah (2022)

Hasil penelitian yang dilakukan pada kompensasi menunjukkan nilai persentase sebesar 76,87%, jika digambarkan pada garis kontinum maka berada di dalam kategori “baik”. Dapat diartikan bahwa Gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan serta sesuai dengan kebutuhan para karyawan. Berdasarkan hasil responden karyawan UMKM di Yogyakarta juga menyatakan bahwa dengan adanya pemberian bonus tambahan kepada karyawan yang hasil kerjanya meningkat yang dimana berada pada klasifikasi “setuju” atau pada persentase rentang 68-84% .Artinya, pemberian gaji kepada karyawan dinilai sudah baik karena sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang dikerjakan. Selain itu perusahaan telah memberikan fasilitas yang memadai dan nyaman, menerima adanya pengajuan cuti yang diajukan oleh karyawan dan perusahaan telah memberikan jaminan kesehatan terhadap para karyawannya sehingga memudahkan karyawan apabila ingin melakukan pelayanan kesehatan.

Hasil penelitian yang dilakukan pada motivasi kerja menunjukkan nilai persentase sebesar 76,77%, jika digambarkan pada garis kontinum maka berada di dalam kategori “baik”. Dapat diartikan bahwa perusahaan telah memberikan apresiasi kepada karyawan yang telah melakukan pekerjaannya dengan baik serta telah menciptakan suasana yang baik antar karyawan dan atasan sehingga tercipta suasana kerja yang nyaman dan perusahaan memiliki hubungan dengan cabang lain dapat memberikan tunjangan yang cukup terhadap karyawannya.

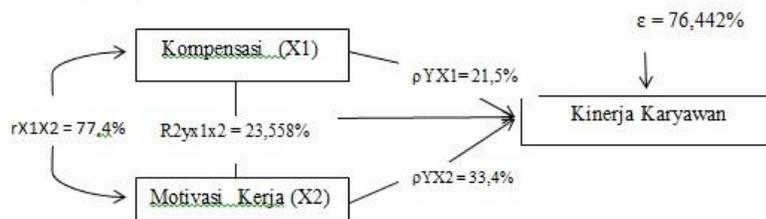
Hasil penelitian yang dilakukan pada kinerja karyawan menunjukkan nilai persentase sebesar 85,59%, jika digambarkan pada garis kontinum maka berada di dalam kategori “sangat baik”. Dapat diartikan bahwa karyawan telah berusaha bekerja dengan baik untuk memenuhi target perusahaan, mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan dengan baik dan benar, dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara tepat waktu dan tidak suka menunda-nunda pekerjaan, karyawan selalu masuk dan pulang tepat waktu dan tidak pernah meninggalkan tempat tanpa izin dan dalam pelaksanaan pekerjaannya karyawan dapat melakukan *sharing* dan bekerjasama dengan sesama karyawan maupun atasan.

D. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.^[6] Pengujian dilakukan dengan menggunakan *software* IBM SPSS versi 24. Sebelum masuk ke tahap pengujian, data hasil kuisioner berjenis data ordinal diubah terlebih dahulu menjadi data interval menggunakan teknik *Method Successive Interval* (MSI). Hasil uji normalitas sebesar 0,200, jika nilai signifikansi >0,05 maka data terdistribusi normal. Penelitian ini memiliki nilai signifikansi 0,200 yang mana nilai tersebut >0,05. Hasil uji multikolinieritas yaitu variabel kompensasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,401 > 0,1, dan nilai VIF sebesar 2,493 < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas dan variabel motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,41 > dan nilai VIF sebesar 2,493 < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji heteroskedastisitas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

E. Analisis Jalur

Penelitian ini menggunakan analisis jalur, berikut merupakan gambar diagram model analisis jalur penelitian :



Gambar 3 Diagram Analisis Jalur
 Sumber : Data yang telah diolah (2022)

Diagram jalur diatas dapat dituliskan dalam persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y = \beta_{YX1} X1 + \beta_{YX2} X2 + Py\epsilon$$

$$Y = 0,215X1 + 0,334X2 + 0,731\epsilon$$

$$R2_{yx1x2} = 0,269$$

$$Py\epsilon = 1 - R2_{yx1x2} = 1 - 0,269 = 0,731 = 73,1\%$$

Persamaan diatas menjelaskan besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas. Kompensasi (β_{YX1}), Motivasi Kerja (β_{YX2}) dan variabel residu ($Py\epsilon$). Nilai dari kompensasi sebesar 0,251 atau 21,5% artinya apabila terjadi perubahan (kenaikan atau penurunan) pada standar deviasi kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 21,5% dari variabel kompensasi. Motivasi kerja bernilai 0,334 atau 33,4% artinya apabila terjadi perubahan (kenaikan atau penurunan) pada standar deviasi kinerja karyawan dipengaruhi sebesar 33,4% dari variabel motivasi kerja. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dibandingkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya, motivasi kerja memberikan dampak yang lebih besar dibandingkan dengan hasil kompensasi. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,269, artinya sebesar 26,9% perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan yang terjadi pada variabel kompensasi dan motivasi kerja. Selanjutnya variabel residu sebesar 0,731 artinya besaran pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti sebesar 73,1% terhadap perubahan variabel dependen yang diteliti.

Tabel 7 Perhitungan Koefisien Jalur

Variabel	Koef. Beta	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Total Pengaruh
			Kompensasi	Motivasi Kerja	
Kompensasi	0,215	4,62%		7,18%	11,8%
Motivasi Kerja	0,334	11,15%	7,18%		18,33%

Sumber : Data yang telah diolah (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diperoleh hasil bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 11,8% dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 18,33% dimana pengaruh motivasi kerja lebih besar dibandingkan pengaruh kompensasi. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perubahan positif yang terjadi pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lebih dominan dibandingkan dengan kompensasi.

F. Uji Hipotesis

1. Uji T

Pada penelitian ini menggunakan uji T untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05, jika nilai signifikansi < 0,05 dan nilai t tabel < t hitung, maka H0 ditolak, begitupula sebaliknya.

Tabel 8 Hasil Uji Parsial Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Koef	Nilai T Hitung	Nilai T Tabel	Sig	Probabilitas
0.215	1.801	1.97882	0.074	0.025

Sumber : Data yang telah diolah (2022)

Besarnya pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) pada Tabel 8, diperoleh nilai T Hitung sebesar 1.801 dan nilai signifikansi sebesar 0.074. Kesimpulannya maka H0 diterima dan H1 ditolak. Bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Yogyakarta.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hesti Caur Istiani (2013) menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9 Hasil Uji Parsial Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Koef	Nilai T Hitung	Nilai T Tabel	Sig	Probabilitas
0.334	2.801	1.97882	0.006	0.025

Sumber : Data yang telah diolah (2022)

Besarnya pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) pada Tabel 9, diperoleh nilai T Hitung sebesar 2.801 dan nilai signifikansi sebesar 0.006. Kesimpulannya maka H0 diterima dan H1 ditolak. Bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Yogyakarta.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elsa Yuliantika (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Pada penelitian ini menggunakan uji F untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan, dengan menggunakan nilai signifikansi 0,05, jika nilai signifikansi < 0,05 dan nilai f tabel < f hitung, maka H0 ditolak, begitupula sebaliknya.

Tabel 10 Hasil Uji Simultan Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Koef	Nilai F Hitung	Nilai F Tabel	Sig	Probabilitas
0.334	23.558	3.07	0.000	0.05

Sumber : Data yang telah diolah

Besarnya pengaruh dari kompensasi dan motivasi kerja menunjukkan bahwa hasil uji F memperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan f hitung 23,558 > f tabel 3,07, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga X1 dan X2 secara simultan berpengaruh pada Y. Sehingga, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Yogyakarta.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Bernard Togu Parlindungan dan Charles Bohlen Purba (2018)^[10] yang menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin kuat pula pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R square
0,519	0,269	0,258

Sumber : Data yang telah diolah (2022)

Tabel 11 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh yaitu sebesar 0,269 atau 26,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan sebesar 26,9% sementara 73,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model penelitian ini.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil analisis deskriptif, yaitu :

1. Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap kompensasi, bahwa kompensasi pada UMKM di Yogyakarta dapat di kategorikan setuju atau baik dengan persentase 76,87%
2. Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap motivasi kerja, bahwa motivasi kerja pada UMKM di Yogyakarta dapat di kategorikan setuju atau baik dengan persentase 76,77%
3. Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap kinerja karyawan, bahwa kinerja karyawan pada UMKM di Yogyakarta dapat di kategorikan sangat setuju atau sangat baik dengan persentase 85,59%

Hasil berdasarkan analisis jalur dan uji hipotesis :

1. Kompensasi secara parsial tidak memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan UMKM di Yogyakarta.
2. Motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan UMKM di Yogyakarta.
3. Terjadi pengaruh langsung dan tidak langsung pada kompensasi dan motivasi kerja terhadap terhadap kinerja karyawan yang di teliti. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja sebesar 7,18%. Pengaruh langsung kompensasi sebesar 4,62% sehingga total pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 11,8%. Pengaruh langsung motivasi motivasi sebesar 11,15% sehingga total pengaruh motivasi kerja sebesar 18,33% pada kinerja karyawan.
4. Terdapat residu pada penelitian ini yaitu sebesar 23,6% faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

B. Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian kompensasi dan motivasi kerja hanya dapat menjelaskan atau mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 26,9%, sehingga disarankan untuk peneliti dalam melakukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan atau menambahkan faktor lainnya untuk mengukur kinerja karyawan seperti budaya kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi, dan lain sebagainya, dengan menggunakan metode analisis yang berbeda seperti regresi linear sederhana/berganda atau *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS) serta dilakukan pada objek penelitian yang berbeda.

2. Bagi Perusahaan

Saran yang peneliti berikan untuk aspek praktis, untuk perusahaan yaitu :

- a. Mengenai kompensasi, perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan UMR yang telah ditetapkan oleh aturan pemerintah secara merata kepada seluruh karyawan serta memperhatikan tunjangan yang diberikan kepada karyawan.
- b. Mengenai motivasi kerja, perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan dirinya dalam mengasah kemampuannya terhadap bidang pekerjaan diluar pekerjaannya.
- c. Mengenai kinerja karyawan, perusahaan dapat memberikan target dari pemberian pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sehingga karyawan dapat mengerjakan dan menyelesaikannya dengan tepat waktu.

REFERENSI

- [1] Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 1–9.
- [2] Bappeda Prov Jogja. (2022). ". [online]. <http://bappeda.jogjapro.go.id> [2 Maret 2022].
- [3] Erik, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai STKIP YPM Bangko. *Jurnal Ekopendia: Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 6(1), 96-102.
- [4] Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, 16(1), 77-83.
- [5] Fernanda, R. dan Sagoro, E M. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nominal*, 5(2), 81-95.
- [6] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Haryani, Sagita. S. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1), 1-7.

- [8] Irvani, R., & Fauzi. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Andi.
- [9] Nurdin, & Rohendi. (2016). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Ecodemica*, 6(1), 86-100.
- [10] Parlindungan Bernard Togu, Charles Bohlen Purba (2018) . PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. CITRA MAKMUR SEJAHTERA

