

ABSTRAK

Dalam perkembangan UMKM suatu usaha tidak luput dapat dinilai dari kinerja karyawannya. Suatu pekerjaan akan menghasilkan hasil yang baik apabila kinerja dari karyawan tersebut juga baik. Salah satu cara untuk menjamin tercapainya tujuan dari perusahaan tersebut maka bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi terhadap karyawan. Fenomena yang terjadi di UMKM Yogyakarta berupa pemberian gaji yang belum sesuai dengan UMR serta kurang memperhatikan tunjangan yang merupakan hak dari karyawan tersebut. Selain itu kehadiran karyawan juga belum tercatat dengan baik.

Tujuan penelitian ini adalah 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 karyawan. Berdasarkan keterlibatan peneliti, peneliti tidak melakukan intervensi data. 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 bahwa kompensasi, motivasi kerja berada pada kategori baik, dan kinerja karyawan pada kategori sangat baik. Kompensasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. 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.

Adanya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memperbaiki kompensasi dan motivasi yang ada pada perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang meningkat akan berpengaruh pada tercapainya tujuan perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian dengan menambahkan faktor lainnya, menggunakan teknik analisis yang berbeda dengan objek penelitian yang berbeda.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan