

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

UMKM Sari Laut Madura berdiri sejak tahun 2000, UMKM ini menjadi usaha yang turun-temurun. UMKM Sari Laut saat ini dimiliki oleh Ibu Sukartini yang jadi pewaris selanjutnya dan memiliki karyawan yang berjumlah 30 karyawan, UMKM Sari Laut bertempat di desa junganyar pesisir, kecamatan socah, kabupaten bangkalan. UMKM Sari Laut ini bergerak dalam bidang usaha kerupuk, kerupuk yang dihasilkan yaitu kerupuk teripang. Kerupuk teripang ini menjadi ciri khas dari UMKM tersebut dan kerupuk teripang ini juga banyak manfaatnya.

UMKM ini sudah pernah bekerja sama dengan Dinas Perindustrian Bangkalan untuk mengembangkan usaha ini pada tahun 2008. Di tahun 2009, UMKM ini melakukan pengujian kelayakan usaha oleh Dinas Perindustrian dengan mendapatkan nomer DEPKES SP.75/13.37/04 dan TDI 078/13.37/04 yang dinyatakan lulus kelayakannya. UMKM Sari Laut juga mendapatkan izin berusaha pada tahun 2022 dengan nomer 2510220072885. UMKM Sari Laut juga mempunyai sertifikasi halal dengan nomer ID35110014734341123.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 sampel dengan teknik total sampling. Karakteristik yang diteliti yaitu jenis kelamin, usia, masa kerja dengan perhitungan :

Table 4.1 Data Jenis Kelamin Karyawan UMKM Sari Laut

Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent
Valid	Laki - laki	13	43,3
	Perempuan	17	56,7
	Total	30	100,0

Sumber : SPSS versi 26 (peneliti)

Berdasarkan data diatas, dijelaskan bahwa total karyawan laki – laki berjumlah sebanyak 43% sedangkan untuk karyawan perempuan berjumlah 45% karyawan dengan jumlah seluruhnya 30 karyawan. Mayoritas karyawan yang dimiliki oleh UMKM Sari Laut adalah perempuan. Jenis kelamin berkaitan dengan perbedaan fungsi, peran, dan tanggung jawab laki - laki dan perempuan sebagai kesepakatan hasil bentukan masyarakat. Jenis kelamin berhubungan dengan tingkat produktivitas. Laki-laki memiliki tingkat produktivitas yang tinggi karena laki-laki tanggung jawab yang lebih dibandingkan dengan perempuan (Sali, 2020).

Table 4.2 Data Usia Karyawan UMKM Sari Laut

Usia			
		Frequency	Percent
Valid	19-25th	10	33,3
	26-30th	10	33,3
	31-35th	1	3,3
	36-40th	1	3,3
	41-45th	1	3,3
	46-50th	5	16,7
	51-55th	2	6,7
	Total	30	100,0

Sumber : SPSS versi 26 (peneliti)

Berdasarkan data diatas, untuk usia 19 – 25 tahun itu berjumlah 33% karyawan, usia 25 – 30 tahun berjumlah 30% karyawan, untuk usia 31 – 35 tahun berjumlah 3% karyawan, usia 36 – 40 tahun berjumlah 3% karyawan, usia 41 – 45 tahun berjumlah 3% karyawan, usia 46 – 50 tahun berjumlah 17% karyawan, dan usia 51 – 55 tahun berjumlah 7% karyawan dengan total 30 karyawan. Mayoritas karyawan yang ada di UMKM Sari Laut mempunyai rata – rata usia 19 – 30 th. Usia muda mencerminkan fisik yang kuat sehingga mampu bekerja cepat sehingga output yang dihasilkan juga meningkat, dan sebaliknya. Umur sangat berpengaruh terhadap kemampuan fisik tenaga kerja. Usia muda, produksi yang dihasilkan besar (Daniel, 2020).

Table 4.3 Data Masa Kerja Karyawan UMKM Sari Laut

Masa Kerja			
		Frequency	Percent
Valid	1-2th	21	70,0
	3-4th	9	30,0
	Total	30	100,0

Sumber : SPSS versi 26 (peneliti)

Berdasarkan data diatas, untuk masa kerja karyawan UMKM Sari Laut memiliki karyawan yang bekerja 1 – 2 tahun sejumlah 70% karyawan dan 3 – 4 tahun dengan sejumlah 30% karyawan dari 30 karyawan. Mayoritas karyawan yang ada di UMKM Sari Laut masih mempunyai masa kerja yang sedikit yakni 1 -2 tahun. Semakin lama masa kerja karyawan maka akan semakin matang seorang karyawan dengan pekerjaannya, artinya ruang lingkup pekerjaan yang digelutinya sudah dikuasai dengan baik, namun hal ini tidak terlepas faktor lainnya seperti komitmen kerja, motivasi kerja dan lainnya (Arrazie, 2018).

2. Analisis Deskriptif Variabel Bebas dan Terikat

1. Kompensasi (X1)

Data yang ditampilkan adalah data kompensasi berdasarkan hasil kuisisioner, sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu disetiap butir soal sebagai berikut :

Table 4.4 Distribusi Jawaban Responden mengenai Kompensasi (X1)

Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu - ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	6	20,0	24	76,7	1	3,3	-	-	-	-	30	100	4,17
X1.2	9	30,0	19	63,3	2	6,7	-	-	-	-	30	100	4,23
X1.3	9	30,0	19	63,3	2	6,7	-	-	-	-	30	100	4,23
X1.4	6	20,0	19	63,3	5	16,7	-	-	-	-	30	100	4,03
X1.5	10	33,3	20	66,7	-	-	-	-	-	-	30	100	4,33
X1.6	5	16,7	23	76,7	2	6,7	-	-	-	-	30	100	4,10
X1.7	13	43,3	14	46,7	3	10,0	-	-	-	-	30	100	4,33

Sumber : SPSS versi 26 (peneliti)

Berdasarkan data diatas, dijelaskan bahwa indikator kuisisioner yang memiliki nilai *mean* paling tinggi adalah X1.5 dan X1.7 dengan nilai 4,33 atau dalam kategori sangat baik yang terdapat pada indikator tunjangan dan fasilitas dimana sebagian karyawan setuju dengan pemberian tunjangan yang memadai oleh UMKM dan fasilitas yang di berikan UMKM dapat menunjang pekerjaan. Hal ini menggambarkan bahwa pemberian tunjangan dan fasilitas adalah hal yang penting bagi karyawan. Nilai *mean* yang paling rendah adalah X1.6 dengan nilai 4,10 dalam kategori tidak baik dimana sebagian karyawan tidak setuju dengan sarana pendukung dan peralatan yang kurang memadai dari UMKM tersebut.

2. Motivasi Kerja (X2)

Data yang ditampilkan adalah data motivasi kerja berdasarkan hasil kuisisioner, sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu disetiap butir soal sebagai berikut :

Table 4.5 Distribusi Jawaban Responden Mengenoi Motivasi Kerja (X2)

Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu - ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
													4,27
X2.1	9	30,0	20	66,7	1	3,3	-	-	-	-	30	100	4,50
X2.2	16	53,3	13	43,3	1	3,3	-	-	-	-	30	100	4,30
X2.3	12	40,0	15	50,0	3	10,0	-	-	-	-	30	100	4,40
X2.4	12	40,0	18	60,0	-	-	-	-	-	-	30	100	4,33
X2.5	12	40,0	16	53,3	2	6,7	-	-	-	-	30	100	4,33
X2.6	13	43,3	16	53,3	1	3,3	-	-	-	-	30	100	4,40
X2.7	12	40,0	14	46,7	4	13,3	-	-	-	-	30	100	4,27

Sumber : SPSS versi 26 (peneliti)

Berdasarkan data diatas, dijelaskan bahwa indikator kuisisioner yang memiliki nilai *mean* paling tinggi adalah X2.1 dengan nilai 4,50 atau dalam kategori sangat baik yang terdapat pada indikator kebutuhan fisik sebagian besar karyawan yang setuju dengan adanya makan siang untuk meningkatkan kinerja tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa kebutuhan fisik sangat penting bagi seorang karyawan. Nilai *mean* paling rendah adalah X2.7 dengan nilai 4,27 dalam kategori tidak baik yang terdapat di indikator kebutuhan penghargaan dimana sebagian karyawan masih belum mendapatkan penghargaan dari kinerja yang telah dilakukan dan karyawan sangat membutuhkan penghargaan agar bisa dihargai kinerja tersebut.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Data yang ditampilkan adalah data motivasi kerja berdasarkan hasil kuisisioner, sehingga sebelum data dianalisis maka akan ditampilkan dahulu disetiap butir soal sebagai berikut :

Table 4.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu – ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	16	53,3	14	46,7	-	-	-	-	-	-	30	100	4,53
Y.2	14	46,7	16	53,3	-	-	-	-	-	-	30	100	4,47
Y.3	15	50,0	14	46,7	1	3,3	-	-	-	-	30	100	4,47
Y.4	15	50,0	15	50,0	-	-	-	-	-	-	30	100	4,50
Y.5	17	56,7	13	43,3	-	-	-	-	-	-	30	100	4,57
Y.6	10	33,3	19	63,3	1	3,3	-	-	-	-	30	100	4,30
Y.7	17	56,7	13	43,3	-	-	-	-	-	-	30	100	4,57

Sumber : SPSS versi 26 (peneliti)

Berdasarkan data diatas, dijelaskan bahwa indikator kuisisioner yang memiliki nilai *mean* paling tinggi adalah Y.5 dan Y.7 dengan nilai 4,57 atau dalam kategori sangat baik yang terdapat pada indikator efektivitas dan komitmen sebagian besar karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang telah diberikan dan bertanggung jawab juga atas hasil yang dikerjakan tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa efektivitas dan komitmen sangat penting bagi seorang karyawan. Nilai mean yang paling rendah adalah Y.6 adalah 4,30 atau dalam kategori tidak baik dimana sebagian karyawan kurangnya absensi sehingga banyak karyawan yang terlambat.

C. Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis regresi liner berganda

Berdasarkan hasil pengumpulan data penelitian dan dilakukan pengolahan data dengan bantuan software spps diperoleh nilai *coefficients* regresi linear berganda sebagai berikut :

Table 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	56,934	4,790
	KOMPENSASI X1	,394	,116
	MOTIVASI X2	,458	,108

Sumber : SPSS Versi 26 (peneliti)

Berdasarkan melihat tabel 4.7 maka estimasi fungsi regresi berganda yang diperoleh adalah : $Y = 56,934 + 0,394X_1 + 0,458X_2$. Kolom nilai *unstandardized coefficients* (B) dapat persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 56,934 ini menunjukkan bahwa tanpa variabel bebas (kompensasi dan motivasi) maka terjadi peningkatan kinerja karyawan yaitu sebesar nilai konstanta yang dihasilkan 56,934.
2. Nilai *unstandardized coefficients* (B) untuk variabel X_1 (kompensasi) yang bernilai positif sebesar 0,394 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan. Jadi jika variabel kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Nilai *unstandardized coefficients* (B) untuk variabel X_2 (Motivasi kerja) yang bernilai positif sebesar 0,458 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja. Jadi jika variabel motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2. Koefisiensi Determinasi (R_2)

Nilai koefisiensi determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 4.8 Hasil Koefisiensi Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,720 ^a	,518	,482	1,531

Sumber : SPSS Versi 26 (peneliti)

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh nilai *R square* sebesar 0,581. Dengan demikian variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 51,8%, sedangkan sisanya 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji T

Hasil uji t variabel kompensasi dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat diketahui dengan melihat tabel berikut :

Table 4.9 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	11,886	,000
	KOMPENSASI X1	3,406	,002
	MOTIVASI X2	4,242	,000

Sumber : SPSS Versi 26 (peneliti)

Berdasarkan tabel diatas dengan T tabel yang diperoleh $dk = n - k$ yaitu $30 - 2 = 28$ (1.70113) dijelaskan bahwa :

1. Diketahui kompensasi nilai signifikan $0,002 < 0,05$ artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dilihat dari nilai t hitung $> t$ tabel dengan $df = 30 - 2 = 28$ (1.70113) dengan nilai t hitung

> t tabel karena $3,406 > 1.70113$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

2. Diketahui motivasi kerja nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dilihat dari nilai t hitung > t tabel dengan $df = 30 - 2 = 28$ (1.70113) dengan nilai t hitung > t tabel karena $4,242 > 1.70113$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

4. Uji F

Hasil uji F variabel kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada table berikut:

Table 4.10 Hasil Uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67,927	2	33,964	14,493	,000 ^b
	Residual	63,273	27	2,343		
	Total	131,200	29			

Sumber : SPSS Versi 26 (peneliti)

Berdasarkan tabel diatas dengan F tabel $df_1 = k - 1$ ($2 - 1 = 1$) dan $df_2 = n - k$ ($30 - 2 = 28$) yaitu 1 dan 28 ($4,196$) dijelaskan bahwa diketahui nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga dilihat dari nilai f hitung > f tabel $14,493 > 4,196$ maka

dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

5. Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuisioner, syarat uji validitas adalah $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$ dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 4.11 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Uji Validitas Kompensasi (X1)			
Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Pernyataan
1	0,573	0,3061	VALID
2	0,665	0,3061	VALID
3	0,665	0,3061	VALID
4	0,743	0,3061	VALID
5	0,663	0,3061	VALID
6	0,575	0,3061	VALID
7	0,587	0,3061	VALID

Sumber : SPSS Versi 26 (peneliti)

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa kuisioner pada kompensasi terdapat 4 indikator dengan 7 pertanyaan. Kuisioner kompensasi yang terdiri dari 7 dinyatakan valid dikarenakan $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$.

Table 4.12 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)			
Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Pernyataan
1	0,685	0,3061	VALID
2	0,663	0,3061	VALID
3	0,679	0,3061	VALID
4	0,614	0,3061	VALID
5	0,654	0,3061	VALID
6	0,636	0,3061	VALID
7	0,573	0,3061	VALID

Sumber : SPSS Versi 26 (peneliti)

Hasil pengujian pada tabel diatas dijelaskan bahwa kuisisioner pada motivasi kerja terdapat 4 indikator dengan 7 pertanyaan. Kuisisioner kompensasi yang terdiri dari 7 dinyatakan valid dikarenakan R hitung > R tabel.

Table 4.13 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)			
Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Pernyataan
1	0,530	0,3061	VALID
2	0,556	0,3061	VALID
3	0,607	0,3061	VALID
4	0,606	0,3061	VALID
5	0,746	0,3061	VALID
6	0,527	0,3061	VALID
7	0,521	0,3061	VALID

Sumber : SPSS Versi 26 (peneliti)

Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa kuisisioner pada kinerja karyawan terdapat 5 indikator dengan 7 pertanyaan. Kuisisioner kompensasi yang terdiri dari 7 dinyatakan valid dikarenakan R hitung > R tabel.

6. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui indikator variabel dalam kuisisioner bersifat reliabel atau tidak, dapat dianggap reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Table 4.14 Uji Reabilitas Kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,755	7

Sumber : SPSS Versi 26 (peneliti)

Hasil uji reabilitas pada variabel kompensasi dinyatakan valid dikarenakan nilai *cronbach's alpha* 0,755 > 0,60.

Table 4.15 Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,758	7

Sumber : SPSS Versi 26 (peneliti)

Berdasarkan pada tabel dinyatakan variabel motivasi kerja dinyatakan valid dengan nilai *cronbach's alpha* 0,758 > 0,60.

Table 4.16 Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,678	7

Sumber : SPSS Versi 26 (peneliti)

Hasil uji reliabilitas pada variabel kinerja karyawan diatas bahwa cronbach's alpha $> 0,60$. Bisa disimpulkan bahwa pernyataan pada semua variabel semuanya bisa dipercaya atau realiable. Dengan demikian semua butir pertanyaan yang tertuang dalam kuesioner penelitian ini dapat dinyatakan reliabel. Artinya kuesioner ini memiliki hasil yang konsisten jika dilakukan pengolahan data.

7. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Penelitian uji normalitas menggunakan uji kolmogorov-smimov bahwa apabila nilai asymp sig $> 0,05$ dianggap normal. Hasil uji normalitas sebagai berikut :

Table 4.17 Hasil Uji Normalitas

	Standar sig	Asymp sig	Keputusan
Uji Normalitas	0,05	0,200	Normalitas

Sumber : SPSS versi 26 (peneliti)

Berdasarkan data diatas, dijelaskan bahwa nilai asymp sig sebesar 0,200. Hasil ini menyatakan bahwa nilai asymp sig $0,200 > 0,05$. Penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normalitas.

8. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi, dapat dilihat dari *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF). Cara menentukan multikolinearitas dikatakan bahwa :

1. Apabila nilai tolerance > 0.10 atau nilai VIF < 10 maka bisa dikatakan data bebas dari gejala multikolinearitas,
2. Nilai tolerance < 0.10 atau nilai VIF > 10 maka bisa dikatakan telah terjadi gejala multikolinearitas.

Table 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Standar	Tolerance	Standar	VIF	Keputusan
Kompensasi	$> 0,05$	1,000	$< 10,0$	1,000	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi	$> 0,05$	1,000	$< 10,0$	1,000	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : SPSS versi 26 (peneliti)

Berdasarkan data diatas, dijelaskan bahwa nilai tolerance variabel kompensasi (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah $1,000 > 0,05$ dan nilai VIF $1,000 < 10,0$. Disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

9. Uji Heteroskedastisitas

Untuk kita dapat mengatakan bahwa pengujian model menimbulkan masalah heteroskedastisitas, yaitu tidak ada varians dalam variabel non-tren. Ada syarat

dalam pengujian yaitu jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak ada heteroskedastisitas.

Table 4.19 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Standar Sig	Sig	Keputusan
(Constant)	$> 0,05$	0,108	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Kompensasi	$> 0,05$	0,461	Tidak Terjadi heteroskedastisitas
Motivasi	$> 0,05$	0,061	Tidak Terjadi heteroskedastisitas

Sumber : SPSS versi 26 (peneliti)

Berdasarkan data diatas, dijelaskan bahwa nilai sig variabel constant 0,108 $> 0,05$ kompensasi (X1) 0,461 $> 0,05$, dan motivasi kerja (X2) adalah 0,061 $> 0,05$ dan nilai VIF 1,000 $< 10,0$. Disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Sari Laut. Berikut adalah pembahasan dari analisis dalam penelitian ini.

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dapat dilihat dengan melalui uji t dengan t hitung (3,406) $>$ t tabel (1.70113) yang berarti H1 diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh, (Raytasyah.,

& Santoso, 2023) dan (Aldo, 2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Berbanding terbalik hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sangkaen & Asaloei, 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja

kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi yang lainnya (Armaniah, 2018). Jika insentif yang diberikan sudah sesuai dengan prestasi kerja karyawan maka akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Waskito & Putri, 2021). Tingkat kompensasi ditentukan oleh ukuran gaji yang menunjukkan bahwa karyawan menerima kompensasi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan memungkinkan semua karyawan mencapai tujuan kerja yang diharapkan perusahaan. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja akan memotivasi pekerja yang berkaitan dengan hasil luaran pekerjaan atau kinerja karyawan (Dessler, 2017).

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji, motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sari Laut. Hal ini dapat dilihat hasil penelitian melalui uji t dengan t hitung (4,242) > t tabel (1.70113) maka H2 diterima. Hal ini dapat menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arissa, 2023) dan (Wijaya, *et al*, 2024) yang menyatakan

bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan. Berbanding terbalik hasil penelitian yang dilakukan oleh (Verawati et al., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja (Maruli, 2020). Motivasi dapat mempengaruhi perilaku yang baik, kinerja karyawan harus sejalan dengan motivasinya. Karyawan memiliki semangat untuk menyelesaikan tugas mereka memiliki motivasi yang tinggi. Sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki motivasi akan merasa tidak nyaman dan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Ini akan menyebabkan kinerja yang buruk dan kegagalan perusahaan untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi yang diberikan oleh UMKM Sari Laut harus sesuai yang dibutuhkan oleh karyawannya, pemberian perhatian dan penghargaan sangat penting untuk memotivasi karyawan.

3. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisa ditemukan nilai *R Square* yang dihasilkan sebesar 0,518 atau sebesar 51,8% yang menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari Kompensasi dan Motivasi Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sari Laut. Sedangkan sisanya 48,2% dikontribusi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti. Dapat dilihat

dari hasil uji f dengan f hitung (14,493) > f tabel (4,196) maka H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi (X_1) dan motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Jhon Fernos, 2023) yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil nilai yang diperoleh tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Sari Laut Madura. Untuk UMKM Sari Laut Madura dengan temuan-temuan ini dapat membantu dalam membantu memperbaiki kinerja karyawan melalui kompensasi dan motivasi kerja.

