

Kompensasi sebagai Penentu Kinerja Karyawan UMKM: Studi pada Pertokoan Keramik Pasar Ular Permai Jakarta Utara

Kevin Jonathan^{1,*}, Kristin Handayani²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
Jalan Yos Sudarso Kav 87, Sunter, Jakarta, 14350, Indonesia.

¹Alamat email: kevin.sitorus.ind@gmail.com

²Alamat email: kristin.handayani.mm@gmail.com

*Penulis korespondensi

Abstract : *The study addresses the impact of Micro, Small, and Medium Enterprises (UMKM) growth in the Ceramic Market of Ular Permai, North Jakarta, emphasizing the pivotal role of employees in business sustainability. Human resources performance quality is scrutinized in light of two main factors: compensation and motivation. Compensation variables encompass salary, allowances, incentives, and facilities, while motivation variables include physiological, safety, love, esteem, and self-actualization needs. Performance indicators span goals, standards, feedback, tools/facilities, motives, and opportunities. Utilizing a questionnaire distribution method among 33 respondents, the research employs validity tests, reliability tests, descriptive analysis, classic assumption tests, and multiple linear regression analysis. Data processing utilizes IBM SPSS Statistics. Findings reveal that compensation significantly and positively impacts employee performance, whereas motivation does not significantly influence it. Recommendations advocate for transparent compensation systems and facilities enhancement to optimize performance, recognizing the pivotal importance of compensation and motivation in ensuring workers deliver their best at Ular Permai Market.*

Keywords : *compensation, motivation, employee performance, employees of the ceramic market, Pasar Ular Permai*

Cite : Jonathan, K., & Handayani, K. (2025). Kompensasi sebagai Penentu Kinerja Karyawan UMKM: Studi pada Pertokoan Keramik Pasar Ular Permai Jakarta Utara. *Global Research on Economy, Business, Communication, and Information*, 2(2), 107-120. <https://doi.org/10.46806/grebuci.v2i2.1768>

1. PENDAHULUAN

Kegiatan ekonomi dapat didefinisikan sebagai segala bentuk kegiatan ekonomi yang dapat didefinisikan sebagai segala bentuk kegiatan manusia untuk dapat memenuhi kebutuhan. Jenis usaha ekonomi yang ada di masyarakat antara lain: Bidang Pertanian, Bidang Peternakan, Bidang Perikanan, Bidang Jasa, Bidang Perdagangan, dan Bidang Industri (Analisis Aktivitas Ekonomi Masyarakat Dan Nilai Ekonomi Daerah Aliran Sungai Saat Terdampak Pandemi COVID-19 Di Kelurahan Panamas Kecamatan Selat Kabupaten, 2021). Kegiatan ini mencakup kegiatan produksi, distribusi, dan konsumsi barang atau jasa. Dalam hal itu, kegiatan produksi dapat melibatkan pembuatan barang/jasa atau peningkatan nilai tambah yang sudah tersedia.

Kegiatan distribusi mencakup kegiatan menyalurkan, memasarkan, dan menjual barang/jasa dari produsen ke konsumen.

Kegiatan konsumsi adalah tahap akhir dari nilai tambah barang/jasa yang dimanfaatkan oleh konsumen. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) menjadi pelaku ekonomi yang terlibat dalam kegiatan distribusi. Sesuai dengan Undang-Undang (UU) No. 20 Tahun 2008 usaha mikro adalah usaha yang produktif yang dimiliki oleh perorangan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria yang diatur dalam undang-undang. Kriteria pengelompokan dapat dikategorikan untuk usaha mikro skala yang cocok digunakan untuk usaha perorangan, untuk usaha kecil mempunyai skala lebih besar dibandingkan usaha mikro sedangkan usaha menengah mencakup skala dan kompleksitas yang lebih tinggi. Selanjutnya berdasarkan hasil penjualan UMKM yang diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 7 Tahun 2021 pasal 35 ayat 3 dapat dilihat pada tabel 1.2 Kategori Berdasarkan Hasil Penjualan, terdapat jumlah hasil penjualan yang berbeda antara usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah (Presiden Republik Indonesia, 2021). Berdasarkan tabel 1.2 bahwa usaha mikro memiliki tingkat penjualan paling sedikit dibandingkan usaha kecil dan usaha menengah. Selanjutnya diambil dari *website* Menteri Koperasi dan UMKM memperlihatkan data pekerja pada tahun 2019 dari 123,3 juta data tenaga kerja sebanyak 96,92% atau sekitar 119,5 juta bekerja di sektor UMKM.

Pertumbuhan Sektor UMKM 2018-2019 bahwa berbagai sektor usaha mengalami pertumbuhan pekerja. Besarnya jumlah tenaga kerja yang diserap oleh sektor UMKM terkendala oleh latar belakang pendidikan dan keterampilan tenaga kerja yang terlibat. Salah satu pusat kegiatan UMKM di Jakarta berada pada di wilayah Kebon Bawang Pasar Ular Permai Jakarta Utara yang mulai terbentuk tahun 1995 yang merupakan eksodus pedagang pasar Senen Jakarta dan Pasar Keramik Rawasari Jakarta Pusat. Pasar Ular Permai merupakan pusat perdagangan keramik interior di Indonesia yang menjual beragam kebutuhan interior rumah kecuali perabotan rumah tangga. Barang-barang yang diperdagangkan mayoritas merupakan barang impor. Dengan perkembangan ekonomi dan pertumbuhan kelas menengah, pasar ini menjanjikan peluang bagi para pedagang. Sentral penjualan keramik interior bagi Indonesia dengan jangkauan penjualan yang meliputi seluruh wilayah negara Indonesia, dengan 21 toko yang berada di Kebon Bawang Pasar Ular Permai yang terkategori sebagai Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Keterlibatan pemilik secara langsung diperlukan untuk mengawasi kinerja karyawan dengan baik.

Pemberian kompensasi kepada karyawan dan motivasi dengan tujuan untuk memberikan peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi yang komprehensif dan adil serta pendekatan motivasi kepada karyawan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan (Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Apotek Di Kecamatan Purwareja Klampok, 2023). Menariknya pendekatan ini melibatkan pembagian pekerjaan ke dalam beberapa bagian, di mana setiap bagian diberikan kompensasi yang sesuai dan pendekatan motivasi karyawan dapat mendorong pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, yang telah diuraikan diatas maka dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengukur pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Untuk mendukung pembahasan analisis studi, bagian ini akan membahas landasan teori, yang meliputi konsep dan teori yang memiliki keterkaitan dengan

lingkup bahasan yang akan diteliti. Temuan riset terdahulu dengan penelitian yang akan disampaikan. Kemudian, kerangka pemikiran akan menggambarkan sebuah sistem yang berisi penjelasan mengenai keterkaitan antara faktor-faktor yang akan diteliti. Berdasarkan kerangka pemikiran yang ada, maka pada bagian akhir pada bab ini hipotesis akan terbentuk yang merupakan asumsi awal yang nantinya harus diuji keabsahannya pada kajian ini.

2.1. Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang dan barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau industri lainnya (Sungkono & Ramadan Saleh, 2023). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak hanya merujuk pada uang dan barang langsung atau tidak langsung, tetapi juga melibatkan sejumlah bentuk penghargaan dan manfaat yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka.

2.1.1. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang melibatkan pertimbangan internal dan eksternal dari suatu organisasi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut (Zunaidah, et al., 2020):

1. *The Labor Market*, secara umum diyakini bahwa tenaga kerja tidak boleh diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Faktanya, ketika terjadi lapangan kerja penuh, upah, dan gaji cenderung lebih tinggi dan menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas dalam jumlah yang cukup.
2. *The Economic*, kondisi perekonomian khususnya tingkat daya saing yang mempengaruhi kemampuan suatu organisasi dalam membayar upah yang tinggi.
3. *The Government*, secara langsung mempengaruhi gaji melalui pengendalian upah, seperti pemerintah menetapkan upah minimum.
4. *Unions*, mempunyai pengaruh terhadap upah, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Biasanya cenderung mengakibatkan kenaikan tingkat upah dan mempengaruhi kebijakan gaji.
5. *The Labor Budget*, biasanya menentukan jumlah uang yang tersedia untuk kompensasi karyawan tahunan.

2.1.2 Dampak Pemberian Kompensasi

Dalam dunia usaha, terutama dalam perdagangan, kompensasi merupakan salah satu komponen biaya terbesar setelah nilai barang dagangan. Para pengusaha perlu menemukan titik keseimbangan yang tepat antara biaya yang mereka keluarkan untuk kompensasi dengan hasil kinerja. Selain itu, pentingnya untuk mengidentifikasi dampak dari pemberian kompensasi sebagai berikut (Analisa Mengenai Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan, 2023): (1) produktivitas karyawan meningkat, (2) membawa reputasi perusahaan menjadi baik, dan (3) bisa mendapatkan karyawan yang berkualitas

2.1.3. Indikator Kompensasi

Secara umum ada beberapa indikator kompensasi menurut Zunaidah, Susetyo, & Hadjri, (2020) sebagai berikut:

1. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
2. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
3. Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pekerja atau karyawan, misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang, bunga pinjaman rendah atau tanpa bunga, jasa kesehatan, dan bantuan liburan.
4. Fasilitas merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

2.2. Motivasi

Motivasi menarik perhatian yang besar karena fungsi utamanya sebagai prediktor utama perilaku manusia (Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur, 2022). Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Motivasi adalah metode yang memajukan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan sesuatu yang telah diteguhkan (Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hasta Jaya Marina Di Jakarta Pusat, 2023). Sementara itu, motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, 2023). Berdasarkan uraian beberapa para ahli mengenai motivasi dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berawal dari seorang individu dalam hal ini karyawan yang didorong untuk memenuhi kebutuhan tertentu atau mencapai tujuan tertentu dipacu untuk melakukan sesuatu atau suatu tujuan.

2.2.1. Aspek-aspek Motivasi

Aspek-aspek motivasi menurut (Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia), 2021):

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu.
2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
3. Kepercayaan Diri perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

4. Daya tahan terhadap tekanan. Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.
5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif, yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus patut diselesaikan.

2.2.2. Indikator Teori Motivasi

Teori Motivasi terdapat beberapa indikator sebagai berikut (Ghozali, 2020): (1) Kebutuhan Fisiologis adalah persyaratan fisik untuk kelangsungan hidup manusia misalnya: tidur, makan, minum, dan lain-lain. (2) Kebutuhan Keamanan lebih didahulukan misalnya: keamanan pekerja terhadap kecelakaan atau penyakit, keamanan keuangan, dan keamanan pribadi. (3) Kebutuhan kasih sayang atau cinta adalah interpersonal dan melibatkan perasaan. Misalnya: untuk keluarga atau persahabatan rekan kerja. (4) Kebutuhan Harga Diri adalah manusia memiliki kebutuhan untuk dihormati dan dihargai pada lingkungan kerja. (5) Kebutuhan Aktualisasi Diri adalah tekad dalam diri untuk bisa mencapai yang orang lain capai.

2.3. Kinerja

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama menurut (A Systematic Literature Review: Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, 2023). Pemahaman tentang kinerja karyawan penting dalam upaya meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan atau industri lainnya.

2.3.1. Indikator Kinerja

Menurut Bernandin & Russel dikutip dalam (Budiasa, 2021) terdapat indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas: dilakukan dengan melihat kualitas dari pekerjaan yang dihasilkan. Ini mencakup ketepatan, akurasi, dan keunggulan dalam hasil kerja.
2. Kuantitas: Kuantitas dilihat dari kecepatan dalam menyelesaikan tugas yang dikerjakan dari masing-masing karyawan.
3. Waktu: untuk jenis pekerjaan tertentu dengan estimasi waktu yang akan diselesaikan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.
4. Pengawasan: setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan tanpa meminta bantuan dari atasannya.
5. Hubungan Antar Karyawan: tingkatan yang menunjukkan karyawan merasa percaya diri, mempunyai keinginan baik dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.

Selain itu menurut (Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja), 2022) terdapat indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelola waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

2.3.2. Tujuan Pengukuran Kinerja

Tujuan pengukuran kinerja memberikan landasan objektif dalam mengevaluasi sejauh mana individu, tim, atau organisasi telah mencapai tujuan dan sasaran yang ditentukan. Menurut (Analisis Pengukuran Kinerja Manajemen Dari Hasil Keuntungan Operasi Pada Pedagang Pasar Halat Kota Medan, 2023) terdapat tujuan pengukuran kinerja antara lain:

1. Mengetahui sejauh mana tujuan organisasi sebagai tolak ukur untuk menunjukkan seberapa baik tujuan dicapai dan untuk menunjukkan seberapa baik tujuan dicapai dan menunjukkan organisasi bergerak menuju atau menyimpang dari tujuan yang ditetapkan.
2. Memberikan fasilitas belajar kepada karyawan dan melakukan penilaian kinerja merupakan dua langkah penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Fasilitas belajar membantu karyawan untuk terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sementara penilaian kinerja memberikan umpan balik yang diperlukan untuk memandu karyawan dalam memperbaiki perilaku, sikap, keterampilan, atau pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai hasil terbaik di tempat kerja.
3. Tujuan dari penilaian kinerja jangka panjang adalah untuk meningkatkan efisiensi dalam organisasi. Dengan melakukan penilaian kinerja secara berkelanjutan, organisasi bertujuan untuk membentuk budaya keberhasilan di mana setiap anggota organisasi didorong untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal, mengarah pada efisiensi operasional dan pencapaian tujuan organisasi.
4. Penilaian kinerja memberikan dasar sistematis dalam pengambilan keputusan, atribusi, dan pemberian sanksi. Organisasi yang berkinerja tinggi berusaha untuk menciptakan sistem penghargaan yang berhubungan langsung dengan pengetahuan, kinerja keterampilan, dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Ini termasuk pemberian insentif seperti kenaikan gaji, tunjangan, promosi, atau sanksi seperti penundaan promosi, yang didasarkan pada evaluasi kinerja yang obyektif.

2.4. Hipotesis Penelitian

- H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
H2 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. METODE

Objek penelitian adalah pertokoan keramik Pasar Ular Permai Jakarta Utara, yang menjadi studi kasus dalam penelitian ini. Terdapat 2 variabel yang ada pada penelitian ini yakni variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas). Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dan variabel independen dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2).

Untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Pasar Ular Permai, diperlukan pengumpulan data yang tepat dan akurat. Metode pengumpulan data yang digunakan meliputi kuesioner dan observasi. Kuesioner digunakan untuk penelitian kuantitatif dan berisi pertanyaan seputar kebijakan kompensasi sebagai variabel independen, serta motivasi dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Sementara itu, observasi dilakukan untuk mengamati langsung perilaku dan aktivitas karyawan di lingkungan kerja.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang disebut *adjusted sampling*, di mana kelompok atau objek dengan karakteristik yang sama menjadi subjek penelitian. Tujuannya adalah untuk mempelajari hubungan antara distribusi variabel dalam populasi sasaran kelompok dengan distribusi variabel yang sama dalam penelitian. Dalam studi ini, untuk mengolah data maupun pengembangan dan pengujian model. Setelah semua informasi data kuesioner dikumpulkan, informasi tersebut diolah untuk membuat data yang berguna untuk tinjauan ini. Perangkat lunak IBM SPSS digunakan untuk pengolahan data. Pengujian yang dilakukan adalah uji instrumen kuesioner, uji analisis deskriptif, analisis variabel, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis.

4. HASIL

4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki dampak kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Pasar Ular Permai, Jakarta Utara. Kinerja karyawan diukur berdasarkan sejauh mana mereka mencapai atau melampaui tujuan yang ditetapkan oleh pengusaha di wilayah tersebut. Di tengah persaingan perdagangan bebas, pengusaha perlu mempertahankan daya saing dan berinovasi, yang menuntut sumber daya manusia berkualitas. Motivasi mengacu pada dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan. Sementara itu, kompensasi mencakup imbalan seperti upah, tunjangan, insentif, dan fasilitas yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka.

4.2. Analisis Deskriptif Data Responden

4.2.1. Menurut Upah Responden

Berikut hasil analisis 33 responden dari penelitian ini menurut upah karyawan yang tertera pada Tabel 1. Berdasarkan data pada Tabel 1, mayoritas responden (55.9%) menerima upah harian, diikuti oleh kombinasi upah harian dan bulanan (41.2%), dan hanya sedikit yang menerima upah bulanan (2.9%). Tidak ada responden yang menerima upah mingguan atau kombinasi upah harian, mingguan, dan bulanan.

Table 1
Upah Responden

HARIAN/MINGGUAN/BULANAN	Upah	Persentase
Harian	19	55.9%
Mingguan	-	-
Bulanan	1	2.9%
Harian dan Bulanan	13	41.2%
Harian, Mingguan, dan Bulanan	-	-
TOTAL	33	100%

Sumber: Data Kuesioner

4.2.2. Pendidikan Terakhir

Penyebaran responden berdasarkan pada pendidikan terakhir dapat dilihat secara rinci di dalam Tabel 2. Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden (61.8%) memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK, dengan 20 responden. Kemudian, tingkat pendidikan SMP diikuti dengan 10 responden (29.4%). Tingkat pendidikan Sarjana (S1) memiliki 2 responden (5.9%), sementara tingkat pendidikan Diploma (D3) memiliki 1 responden (2.9%).

Table 2
Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMP	10	29.4%
SMA/SMK	20	61.8%
D3	1	2.9%
S1	2	5.9%
Lainnya	-	-
Total	33	100%

Sumber: Data Kuesioner

4.2.3. Jenis Kelamin

Berikut hasil pengumpulan kuesioner yang dapat dilihat pada Tabel 3. Berdasarkan Tabel 3, jumlah responden pria adalah 20 orang atau 61.8%, sedangkan jumlah responden wanita adalah 13 orang dengan persentase sebesar 38.2%. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas pekerja di wilayah Pasar Ular Permai didominasi oleh pekerja pria, mengacu pada karakteristik lapangan kerja yang bersifat non-formal.

Table 3
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	20	61.8%
Wanita	13	38.2%
Total	33	100%

Sumber: Data Kuesioner

4.2.4. Nominal Upah

Profil responden dari besaran upah yang diterima oleh karyawan di wilayah Pasar Ular Permai Jakarta Utara dapat dilihat pada Tabel 4. Berdasarkan Tabel 4, jumlah responden terbanyak, yaitu 12 orang dengan persentase 38.2%, berada pada kisaran nominal upah Rp. 3.000.001 – Rp. 4.000.000. Kemudian, diikuti oleh jumlah responden sebanyak 10 orang dengan persentase 29.4% pada kisaran nominal upah Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000. Jumlah responden yang paling sedikit terdapat pada kisaran nominal upah Rp. 5.000.001 – Rp. 6.000.000, yaitu sebanyak 2 orang dengan persentase 5.9%.

Table 4
Nominal Upah

Nominal Upah	Jumlah Responden	Persentase
Rp 2.000.000 – Rp. 3.000.000	10	29.4%
Rp. 3.000.001 – Rp. 4.000.000	12	38.2%
Rp. 4.000.001 – Rp. 5.000.000	9	26.5%
Rp. 5.000.001 – Rp. 6.000.000	2	5.9%
Lebih besar dari Rp. 6.000.000	-	-
TOTAL	33	100%

Sumber: Data Kuesioner

4.3. Uji Kualitas Instrumen

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas di dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan akat ukur Pearson Correlation. Pengujian dilakukan terhadap 33 responden dan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS. Uji validitas pertama dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan sebanyak 21 item pernyataan dan hasilnya dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

Table 5
Hasil Uji Validitas

Pengujian	Variabel	Kriteria	Hasil Penelitian	Keterangan
Uji Validitas	Kompensasi	R Hitung > R Tabel (0,3440)	R Hitung > 0,820	Semua Pertanyaan Kompensasi Valid
	Motivasi	R Hitung > R Tabel (0,197)	R Hitung > 0,782	Semua Pertanyaan Motivasi Valid
	Kinerja Karyawan	R Hitung > R Tabel (0,197)	R Hitung > 0,819	Semua Pertanyaan Kinerja Karyawan Valid

Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan pernyataan pada Tabel 5, maka didapatkan hasil bahwa semua butir pertanyaan dan pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid, dan dapat digunakan lebih lanjut sebagai bahan penelitian.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat ukur atau dengan teknik Cronbach Alpha. Uji reliabilitas dilakukan kepada 33 responden yang diolah oleh perangkat lunak IBM SPSS menghasilkan output pada Tabel 6. Berdasarkan pada Tabel 6 diketahui bahwa kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan memiliki reliabilitas tinggi.

Table 6

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Standart
1	Kompensasi	0.757	0.70-0.90
2	Motivasi	0.713	0.70-0.90
3	Kinerja Karyawan	0.784	0.50-0.70

Sumber: Pengolahan SPSS

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas sebuah data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai $\text{sig} > 0,05$. Berikut Tabel 7 dibawah ini yang merupakan hasil pengujian normalitas. Berdasarkan pada Tabel 7 diatas bahwa hasil uji normalitas dinyatakan berdistribusi normal karena nilai $\text{sig } 0,113 > 0,05$.

Table 7

Uji Normalitas Data

Uji Asumsi Klasik	Sig.	Keterangan
Normalitas	0.113	Distribusi Normal

Sumber: Pengolahan SPSS

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan metode variance inflating factor (VIF) dan kemudian dibandingkan dengan nilai 10. Hasil pengujian terhadap data dapat dilihat pada Tabel 8.

Table 8

Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0.636	1.573
Motivasi	0.636	1.573

Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan pada Tabel 8 dapat disimpulkan bahwa semua variabel kompensasi maupun motivasi memiliki nilai VIF sebesar $1,573 \leq 10$ dengan tolerance sebesar $0,636 \geq 0,10$. Maka sesuai dengan kaidah dinyatakan bahwa data tidak terjadi multikolinieritas.

4.4.3. Uji Heterokedastisitas

Pada uji Heteroskedastisitas, data dapat dikatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas apabila nilai sig $> 0,05$. Berikut hasil olah data yang dilihat pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 9
Uji Heteroskedastisitas

MODEL	SIG
Kompensasi (X1)	0.855
Motivasi (X2)	0.657

Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan pada data yang disajikan dalam Tabel 9 diketahui bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel berada di atas 0.05. Pertama untuk kompensasi sebesar 0,855 dan motivasi sebesar 0.657 dengan demikian maka dinyatakan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5. Uji Hipotesis

4.5.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil olah data yang dilakukan terhadap data primer menghasilkan output pada Tabel 10.

Tabel 10
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
	B	Beta
(Constant)	6.026	0.102
Kompensasi(X1)	0.536	0.855
Motivasi(X2)	-0.206	0.657

Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan pada Tabel 8 dapat disusun persamaan sebagai berikut:

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

$$Y = 6.026 + 0.536 X_1 + 0.273 X_2$$

Keterangan : X1: Kompensasi, X2: Motivasi

4.5.2. Uji Simultan (Uji F)

Pada uji kelayakan model atau uji F digunakan untuk menentukan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Pada uji F dilihat dari nilai signifikansi dengan significance level sebesar 5% atau 0,05. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka model regresi lolos uji kelayakan model. Hasil pengujian dengan SPSS mengeluarkan hasil pada Tabel 11.

Tabel 11

Hasil Uji F

F Hitung	F Tabel	Sig.
27.916	3.30	0.000

Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan pada Tabel 11 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 27.916 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Maka dapat dinyatakan bahwa model penelitian ini layak digunakan.

4.5.3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan uji parsial untuk mengetahui pengaruh independent terhadap variable dependen secara individu. Tolak ukur yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikansi dengan standar 0.05.

Tabel 12

Hasil Uji T

Variabel	Sig	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,000	Tolak H0
Motivasi (X2)	0,343	H0 diterima

Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan pada Tabel 12 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variable kompensasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Variable motivasi (X2) memiliki signifikansi sebesar $0.343 > 0,05$. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.5.4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 13 dapat diketahui nilai r square adalah sebesar 0,802. Nilai tersebut mengandung arti bahwa kompensasi dan motivasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 80,2% dan sisanya sebesar 19.8% dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Table 13

Koefisien Determinasi

R Square	R Square Adjusted
0.802	0.643

Sumber: Pengolahan SPSS

5. PEMBAHASAN

5.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil rangkaian penelitian yang dilaksanakan, maka terdapat bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Pertokoan Keramik Pasar Ular Permai Jakarta Utara. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penyebaran kuesioner ke 33 responden poin tertinggi diraih oleh pernyataan “Selain gaji, saya menerima penghasilan tambahan (Insentif) dari tempat saya bekerja.” Dari hal tersebut menunjukkan bahwa para pekerja sangat terbantu dalam mendapatkan insentif selama bekerja. Karyawan diharapkan dapat memahami dan menerapkan apa yang menjadi misi sebuah perusahaan guna menunjang kinerja. Hasil pengujian regresi mencerminkan kompensasi berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, terlihat bahwa kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan memahami pemberian kompensasi.

5.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil rangkaian penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat bukti bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pertokoan Keramik Pasar Ular Permai Jakarta Utara. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden, hasil terendah yang diraih oleh variabel Motivasi adalah poin pernyataan “Saya menerima gaji dan tunjangan sesuai dengan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti tempat tinggal dan makanan” Pernyataan tersebut mengacu pada salah satu indikator kebutuhan fisiologis. Motivasi adalah sumber utama untuk meningkatkan semangat dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, karyawan menganggap motivasi dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan motivasi akan memudahkan karyawan untuk bekerja dan tidak menghabiskan waktu dalam bekerja karena sudah dibantu banyak hal. Pada kenyataannya masih ada karyawan yang kebutuhan fisiologisnya merasa tidak terpenuhi. Hasil analisis dalam penelitian ini Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Dapat dikatakan bahwa motivasi tidak membantu karyawan untuk mencapai keefektifan dalam waktu bekerja.

6. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Pertokoan Keramik Pasar Ular Permai Jakarta Utara. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang memadai, baik dalam bentuk upah, tunjangan, insentif, maupun fasilitas, mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, motivasi tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pertokoan Keramik Pasar Ular Permai Jakarta Utara. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor motivasi, sebagaimana diukur dalam penelitian ini, belum menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan pada objek penelitian.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, beberapa saran dapat diberikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Bagi karyawan, diharapkan adanya peningkatan kesadaran diri serta upaya untuk terus memperbaiki kualitas pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pemilik toko. Selain itu, karyawan diharapkan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban, baik secara individu maupun dalam bekerja sama dengan rekan kerja. Komunikasi yang baik antarkaryawan perlu terus ditingkatkan agar tercipta hubungan kerja yang harmonis dan suasana kekeluargaan yang kondusif di lingkungan internal pertokoan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, K. B., & Andani, K. W. (2023). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Hasta Jaya Marina di Jakarta Pusat*. Jakarta.
- Alexandro, R., Putri, W. U., & Oktaria, M. (2021). Analisis aktivitas ekonomi masyarakat dan nilai ekonomi daerah aliran sungai saat terdampak pandemi COVID-19 di Kelurahan Panamas Kecamatan Selat Kabupaten. *Jurnal*, 2.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja*. Banyumas.
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja dan motivasi karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal*, 2022.
- Fitrah, A. T., et al. (2023). *Analisis pengukuran kinerja manajemen dari hasil keuntungan operasi pada pedagang Pasar Halat Kota Medan*. Medan.
- Ghozali, I. (2020). *Grand theory ilmu manajemen, akuntansi, dan bisnis*. Semarang.
- Lestari, E., Supriatin, D., & Barima, H. (2023). Analisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan apotek di Kecamatan Purwareja Klampok. *Jurnal*, 2023.
- Mulyeni, S., Aqil, I., & Herlina. (2023). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal*, 2023.
- Pangestu, R. N., et al. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Perencanaan, kualitas, dan kepemimpinan (Literature review manajemen kinerja). *Jurnal*, 2022.
- Presiden Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia tentang kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha*. Indonesia.
- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia & Presiden Republik Indonesia. (2008). *Undang-Undang Republik Indonesia*. Indonesia.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi motivasi kerja dan kinerja pegawai: Total Quality Management dan gaya kepemimpinan (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal*, 2021.
- Sudiantini, D., et al. (2023). Analisa mengenai pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan. *Jurnal*, 2023.
- Sungkono, & Ramadan Saleh, M. N. (2023). Pengaruh kebijakan kompensasi terhadap kinerja staf di Kantor Sekretariat Komisi III DPRD Karawang. *Journal of Management and Social Sciences*, 2023.
- Zaqiyah, F. N., et al. (2023). A systematic literature review: Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal*, 2023.
- Zunaidah, Hadjri, M. I., & Susetyo, D. (2020). *Kompensasi*. 2020.