

# Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan UMKM di Kabupaten Sukoharjo

Satria Yudha Pratama<sup>1</sup>, Mirzam Arqy Ahmadi<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia dan [b1000210561@student.ums.ac.id](mailto:b1000210561@student.ums.ac.id)

<sup>2</sup> Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia dan [maa692@ums.ac.id](mailto:maa692@ums.ac.id)

---

## Article Info

---

### Article history:

Received Jun 9, 2024

Revised Jul 20, 2024

Accepted Okt 11, 2024

---

### Kata Kunci:

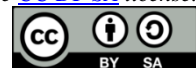
Kompensasi, Motivasi,  
Lingkungan Kerja, Kinerja.

## ABSTRAK

---

Kontribusi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) terhadap ekonomi nasional, khususnya di negara-negara berkembang, sangat signifikan. Hal ini terjadi karena di era globalisasi, UMKM tumbuh pesat di berbagai daerah. Studi ini mengeksplorasi dampak kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM di Kabupaten Sukoharjo. Menggunakan metode kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner sebanyak 120 responden dan dianalisis dengan SEM PLS 3. Hasil analisis menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja dan lingkungan kerja juga berkontribusi positif. Namun, motivasi menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja. Temuan ini menekankan perlunya pengelolaan yang lebih baik terhadap kompensasi dan lingkungan kerja, serta mendorong lebih lanjut untuk meneliti faktor apa saja yang memengaruhi motivasi karyawan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



*Corresponding Author:*

Name: Satria Yudha Pratama

Program Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Surakarta, Jl. Ahmad Yani No. 157, Pabelan, Kartasura, Surakarta, Indonesia 57169

Email: [b1000210561@student.ums.ac.id](mailto:b1000210561@student.ums.ac.id)

## 1. LATAR BELAKANG

Kontribusi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) pada perekonomian nasional, khususnya di negara berkembang sangat signifikan. UMKM mampu menciptakan lebih banyak lapangan kerja dibandingkan perusahaan besar karena lebih memprioritaskan penggunaan tenaga kerja. Secara global, UMKM diakui sebagai faktor penting dalam pertumbuhan ekonomi negara. Brian Levy menyatakan bahwa UMKM merupakan pendorong utama bagi pertumbuhan ekonomi. Di Indonesia, UMKM memiliki kontribusi yang besar terhadap ekonomi, terutama saat krisis ekonomi global yang berdampak pada kondisi ekonomi negara (Lutfi Tri Hartanto, Alkalah, 2016). Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memberikan peluang pada masyarakat untuk memanfaatkan potensi lokal. Pertumbuhan UMKM begitu cepat terlihat dari munculnya banyak usaha baru. Pengelola UMKM perlu memperkuat daya saing mereka agar dapat bertahan dan mencapai tujuan bisnis yang diinginkan. (Ardhifajasa et al., 2021).

Hal ini terjadi karena di era globalisasi, UMKM tumbuh pesat di berbagai daerah. Dengan tantangan global, UMKM perlu mempertahankan posisinya di masyarakat. Pemahaman mengenai faktor-faktor kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja sangat krusial bagi pengusaha UMKM untuk menciptakan kinerja dan kenyamanan bagi karyawan. (Ardhifajasa et al., 2021). Masalah utama UMKM di Indonesia, salah satunya di Sukoharjo adalah rendahnya keunggulan kompetitif, yang menyebabkan kapasitas dan daya saing mereka juga rendah. Hal ini berdampak pada terbatasnya kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi, terutama di era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) sejak akhir 2015. Untuk meningkatkan daya saing, solusi mendesak yang perlu dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Hani S, 2020). Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sdm adalah dengan meningkatkan kompensasi.

Kompensasi adalah suatu bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai balasan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Agar kompensasi efektif, perlu disesuaikan dengan situasi pasar kerja. Ketidaksesuaian dalam kompensasi dapat menyebabkan masalah ketenagakerjaan yang merugikan perusahaan (Fahrizal, 2024). Penelitian ini akan mengevaluasi dampak kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini melibatkan UMKM yang berlokasi di Sukoharjo sebagai objek studi.

Di era globalisasi sekarang dengan segala perubahan yang begitu cepat, perusahaan membutuhkan pekerja yang fleksibel dan berkinerja tinggi. Oleh sebab itu, penting untuk memahami bagaimana kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Studi dari Sugeng Mianto (2023) menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian lain dari Dnya (2021) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM di Kabupaten Sukoharjo. Studi ini menyelidiki

bagaimana ketiga faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan. Sehingga hasilnya dapat memberikan panduan bagi pelaku UMKM dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja merupakan hasil atau pencapaian individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang sejalan dengan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan bersama, dengan memperhatikan integritas, kepatuhan hukum, moral, dan etika. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan apalagi dalam peningkatan dan pertumbuhan UMKM, yang ditentukan oleh kombinasi usaha, kemampuan, dan persepsi terhadap tugas yang diberikan (Putu & Rahmawathi, 2018). Kinerja adalah gambaran perubahan selama periode tertentu yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam mengelola sumber daya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai meliputi: kemampuan, keterampilan, pengetahuan, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, komitmen, dan disiplin. (Hustia, 2020).

### 2.1 *Kompensasi terhadap Kinerja*

Kompensasi adalah alat untuk mendorong kinerja pegawai, meningkatkan motivasi, dan menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Dampak pemberian kompensasi dapat memengaruhi perilaku individu. Suatu organisasi dapat membandingkan kompensasi yang diterima dengan rekan-rekan mereka, yang dapat memengaruhi perilaku individu jika terjadi kesenjangan dalam kompensasi. Sebab kompensasi yang menarik dan tepat waktu juga dapat memengaruhi peningkatan motivasi kerja karyawan (Jericho Haganta Sembiring, 2022).

Kompensasi mencakup penghasilan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Bagi karyawan kompensasi ini penting karena mencerminkan nilai mereka, dan besarnya dapat mempengaruhi kinerja serta kepuasan kerja (Putri & Antoni, 2021). Keberhasilan penetapan kompensasi yang tepat akan memengaruhi kualitas sumber daya manusia di tempat kerja, yang berdampak pada pencapaian tujuan karyawan dan efisiensi anggaran perusahaan. Selain itu, hal ini juga berpengaruh terhadap keberlanjutan organisasi dalam persaingan lingkungan kerja yang semakin ketat (Akhiry et al., 2024).

Kinerja karyawan tidak selalu ditentukan oleh kenaikan kompensasi berkala, yang lebih penting bagi mereka adalah kesempatan kerja. Karyawan umumnya menerima kompensasi berupa finansial dan non-finansial. Hasil penelitian menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai tidak signifikan dan t-statistik 1,845 (lebih kecil dari 1,967), yang berarti kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM UD. Noer Berkah Abadi (Muhtarom et al., 2023). Sedangkan penelitian lain dari Kresmawan et al (2021) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo, dengan nilai koefisien regresi 0,244, t-hitung 2,765 (lebih besar dari t-tabel 1,989), dan nilai signifikansi 0,007.

**H1: Diduga kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

### 2.2 *Motivasi terhadap Kinerja*

Selain kompensasi, motivasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan pribadi yang membuat seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu (Lutfi Tri Hartanto, Alkalah, 2016). Motivasi kerja biasanya

berupa penghargaan atau hadiah atas usaha dan prestasi yang diraih, mencakup perasaan, pemikiran, dan pengalaman terkait hubungan internal dan eksternal dengan perusahaan. Motivasi kerja juga dapat diartikan sebagai dorongan individu untuk bertindak berdasarkan keinginannya. Ketika seseorang termotivasi, mereka cenderung memilih tindakan positif untuk mencapai keinginannya. Motivasi kerja terdiri dari kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi (Haryono et al., 2020).

Motivasi membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya, meningkatkan produktivitas, dan mendorong komitmen terhadap organisasi. Motivasi dapat berupa insentif keuangan, pengakuan, atau penilaian, yang membuat karyawan bekerja lebih baik. Karyawan yang termotivasi akan memberikan yang terbaik, sehingga produktivitas meningkat, yang berkontribusi pada keberlanjutan perusahaan di tengah persaingan bisnis. Insentif, seperti cuti berbayar, bonus, atau uang tunai, mendorong perilaku positif dan penting untuk produktivitas karyawan (Uka & Prendi, 2021).

Motivasi adalah proses pemenuhan kebutuhan, di mana faktor tertentu mendorong individu untuk berusaha mencapai tujuan organisasi dengan hasil kerja optimal. Penelitian dari Irwan et al (2020) menyatakan hubungan antar pekerjaan motivasi dan kinerja memiliki nilai  $t$  2,973 ( $>1,96$ ), motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian lain Sumiatik et al (2021) juga menyatakan nilai  $t$ -hitung 2,927 dengan signifikansi 0,004, di mana  $t$ -hitung (2,927)  $>$   $t$ -tabel (1,652) dan signifikansi 0,004  $<$  0,05, sehingga motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H2: Diduga motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

### 2.3 Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Jika lingkungan nyaman dan komunikasi baik, kinerja akan optimal (Cahya et al., 2021). Lingkungan kerja mencakup semua faktor yang memengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan yang sehat, aman, dan nyaman sangat penting untuk meningkatkan produktivitas. Kondisi yang baik memungkinkan karyawan bekerja optimal dan mencapai hasil yang maksimal. Karena karyawan menggunakan sebagian besar waktunya di tempat kerja, perusahaan perlu memastikan kenyamanan agar kinerja mereka meningkat (Auliana et al., 2023).

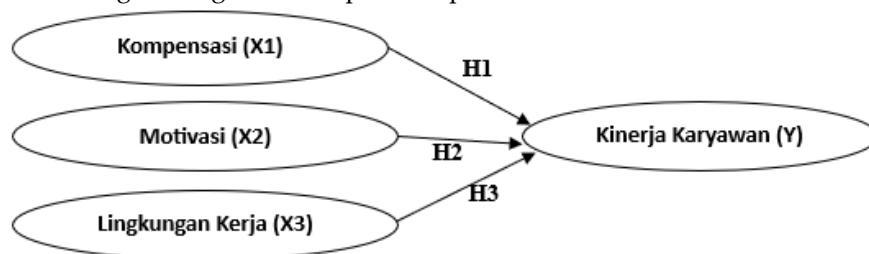
Lingkungan kerja terdiri dari fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik mencakup kondisi seperti fasilitas kantor, sedangkan non-fisik mencakup faktor seperti lokasi tempat tinggal dan akses transportasi. Lingkungan perantara seperti suhu, pencahayaan, dan sirkulasi udara juga berpengaruh (Djamil & Dadan, n.d.). Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian menunjukkan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja driver dengan nilai  $t$  2,789  $>$   $t$ -tabel 1,984 dan signifikansi 0,006  $<$  0,05, sehingga ada hubungan positif (Halima Eka Diansari & Juhaini Alie, 2024). Adapun diperkuat dari pendapat lain Qomariah (2021) juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM, dengan signifikansi 0,002 dan peningkatan kinerja 0,319 per satuan peningkatan lingkungan kerja.

**H3: Diduga lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

### 3. METODOLOGI

#### 3.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris, ditemukan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Kajian tersebut menjadi landasan untuk mengembangkan konsep dalam penelitian ini.



Gambar 3.1. Model Konseptual

#### 3.2 Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan kausal. Menurut Sugiyono (2013), penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk memahami hubungan antara dua atau lebih variabel, di mana hubungan tersebut bersifat sebab-akibat (Santika et al., 2023). Berfokus pada karyawan UMKM di Kabupaten Sukoharjo yang digunakan sebagai objek. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan langsung kepada karyawan UMKM, yang merupakan populasi dari objek penelitian. Penelitian menggunakan data primer, diperoleh langsung dari responden tanpa perantara. Data yang dikumpulkan bersifat cross section, menggambarkan kondisi pada satu waktu tertentu (Guridno, 2021).

#### 3.3 Skala Pengukuran

Variabel	Indikator	Pernyataan	Sumber
Kompensasi (X1)	Upah/Gaji	Saya merasa upah/gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya jalankan.	(Indahingwati, 2019)
	Insetif/Bonus	Saya puas dengan skema bonus yang diterapkan di perusahaan.	
	Tunjangan	Tunjangan Hari Raya (THR) yang saya terima memenuhi harapan saya.	
	Promosi	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan promosi yang adil bagi semua karyawan.	
	Kenyamanan	Fasilitas kerja yang disediakan mendukung produktivitas saya.	
Motivasi (X2)	Sikap	Saya berusaha menjaga sikap positif saat menghadapi kesulitan di tempat kerja.	(Indah Farena & Dedy Dewanto, 2023)
	Kepribadian	Saya merasa nyaman bekerja dengan orang lain dalam tim.	

	Pengalaman	Pengalaman kerja saya sebelumnya membantu saya bekerja lebih efektif.	
	Pengetahuan	Pengetahuan yang saya miliki sangat mendukung saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	
	Cita-cita	Saya merasa pekerjaan saya saat ini adalah langkah penting untuk mencapai tujuan hidup saya.	
<b>Lingkungan Kerja (X3)</b>	Keamanan di tempat kerja	Saya merasa aman selama bekerja di lingkungan perusahaan.	(Sinambela & Lestari, 2021)
	Jaringan komunikasi	Saya merasa informasi penting terkait pekerjaan disampaikan dengan jelas dan tepat waktu.	
	Jam kerja	Saya merasa waktu istirahat yang diberikan cukup memadai.	
	Pemberdayaan karyawan	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru di tempat kerja.	
	Kecepatan kerja	Saya dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan kecepatan yang sesuai harapan perusahaan.	
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Kualitas Kerja	Menurut saya, karyawan mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi dan memenuhi standar yang ditentukan.	(Sinambela & Lestari, 2021)
	Komunikasi	Menurut saya, karyawan harus berkolaborasi dan bekerja sama dengan tim secara efisien.	
	Tepat Waktu	Saya datang tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan.	
	Kemampuan	Saya memiliki keterampilan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.	
	Inisiatif	Menurut saya, setiap karyawan harus berusaha mencari cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.	

Tabel 3.1. Data Demografi dari Responden

### 3.4 Prosedur Pengukuran

Penelitian ini menggunakan model Structural Equation Modeling (SEM), yang diterapkan untuk menguji kesalahan pengukuran dan menganalisis faktor dan menguji hipotesis. SEM metode yang digunakan didasarkan pada varian yaitu Partial Least Square (PLS), dan pengolahan data dibantu oleh Aplikasi perangkat lunak SmartPLS 3.0 (Ahmadi et al., 2024). Dalam pengujian hipotesis, tingkat signifikansi alpha 5% digunakan. Jika P-value < 5%, H0 ditolak, Ha diterima, berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.5 Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode convenience sampling dan purposive sampling. Convenience sampling memilih sampel berdasarkan kemudahan akses, dengan memastikan tidak ada duplikasi data. Purposive sampling adalah teknik non-probability

sampling, di mana sampel dipilih berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh peneliti (Uswatun Khasanah dan Rini Kuswati, 2013). Ukuran sampel yang diterapkan adalah jenis multivariate berpedoman pada pengukuran sampel menurut Ferdinand (2002:51) yang menggunakan 5-10 kali indikator variabel, dalam (Achmad Daengs, Enny, 2020). Karena jumlah populasi belum diketahui, sehingga pada penelitian ini menggunakan  $20 \times 6 = 120$  responden, dengan sampel karyawan UMKM yang berada di Kabupaten Sukoharjo.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Data Demografi

Tabel 4.1. Data Demografi dari Responden

Variabel Demografi	Frekuensi	Presentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	65	54%
Perempuan	55	46%
<b>Usia</b>		
17-25 tahun	39	32%
26-35 tahun	21	18%
36-45 tahun	37	31%
> 45 tahun	23	19%
<b>Pendapatan Perbulan</b>		
Rp.500.000 - Rp.1.200.000	24	20%
Rp.1.300.000 - Rp.2.000.000	23	19%
Rp.2.100.000 - Rp.2.800.00	33	28%
> Rp.2.800.000	40	33%

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan data demografis, mayoritas responden adalah laki-laki (65 orang atau 54%), sementara perempuan berjumlah 55 orang (46%). Sebagian besar responden berusia 17-25 tahun (32%) dan 36-45 tahun (31%), diikuti oleh usia 26-35 tahun (18%) dan di atas 45 tahun (19%). Dalam hal pendapatan, 40 responden (33%) memiliki penghasilan lebih dari Rp 2.800.000, diikuti oleh 33 orang (28%) dalam kisaran Rp 2.100.000-Rp 2.800.000. Terdapat 24 responden (20%) dengan penghasilan Rp 500.000-Rp 1.200.000, dan 23 orang (19%) berpenghasilan Rp 1.300.000-Rp 2.000.000. Data ini menunjukkan distribusi yang seimbang dalam jenis kelamin, usia, dan pendapatan di kalangan karyawan UMKM di Kabupaten Sukoharjo, dengan mayoritas berada di usia produktif.

### 4.2 Outer Model Assesment

Tabel 4.2 Construct Validity

Constructs	Validity			Reliability		
	Items	Outer Loading	VIF	Chonbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kompensasi (X1)	KOM1	0,862	1,887	0,808	0,887	0,723
	KOM2	0,819	1,597			
	KOM3	0,869	1,892			
Motivasi (X2)	MOT2	0,843	1,471	0,672	0,820	0,605

	MOT3	0,771	1,316			
	MOT4	0,713	1,251			
Lingkungan Kerja (X3)	LIK1	0,904	3,35	0,909	0,936	0,786
	LIK2	0,899	3,461			
	LIK3	0,853	2,485			
	LIK4	0,889	2,985			
Kinerja (X4)	KIK1	0,755	1,746	0,858	0,898	0,638
	KIK2	0,826	2,089			
	KIK3	0,797	1,821			
	KIK4	0,851	2,273			
	KIK5	0,763	1,768			

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas konstruk untuk variabel kompensasi (X1), motivasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja (Y) menunjukkan hasil memadai. Sebagian besar item memiliki outer loading di atas 0,7 dan VIF di bawah 5,0, menunjukkan tidak ada masalah multikolinearitas. Cronbach's Alpha untuk kompensasi (0,808), lingkungan kerja (0,909), dan kinerja (0,858) menunjukkan reliabilitas yang baik, melebihi batas 0,7. AVE untuk semua variabel di atas 0,5, menandakan validitas konvergen yang baik. Hasil ini konsisten dengan penelitian Siddiqi & Tangem (2018) dimana reliabilitas diukur menggunakan alfa Cronbach sebagai indikator konsistensi internal di antara item variabel dengan nilai batas 0,7.

#### 4.3 Diskriminan Validity

Tabel 4.3. Diskriminan Validity with Fornell-Larcker Criterion

	Kinerja	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Motivasi
Kinerja	0,799			
Kompensasi	0,830	0,850		
Lingkungan Kerja	0,803	0,690	0,886	
Motivasi	0,734	0,927	0,619	0,778

Sumber : Data Diolah (2024)

Berdasarkan Tabel 4.3 yang menunjukkan uji validitas diskriminan menggunakan kriteria Fornell-Larcker, setiap variabel Kinerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi mempunyai validitas diskriminan sangat baik. Hal ini terlihat dari nilai akar kuadrat AVE setiap variabel yang lebih tinggi dibandingkan korelasi dengan variabel lain. Misalnya, nilai AVE Kinerja adalah 0,799, lebih tinggi dari korelasinya dengan variabel lain seperti Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi. Demikian pula, Kompensasi (0,850), Lingkungan Kerja (0,886), dan Motivasi (0,778) juga menunjukkan validitas diskriminan yang baik. Hasil tersebut sesuai dengan temuan Yanti et al., (2015) menunjukkan bahwasanya peningkatan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja secara keseluruhan.



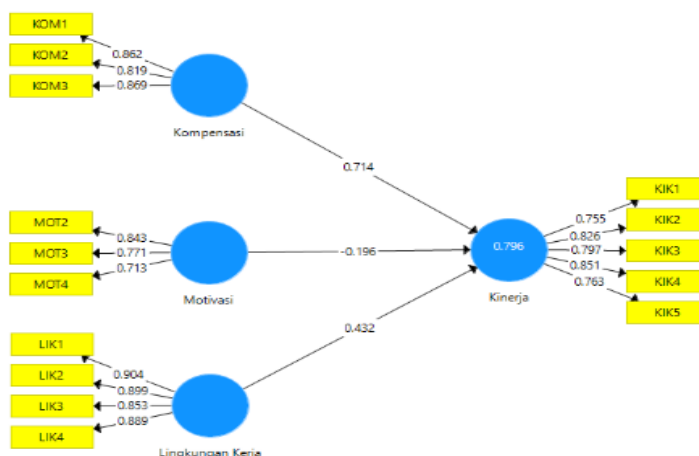
#### 4.4 Inner Model Assesment

Tabel 4.4 Construct Hypothesis

Hypothesis	Path Coefficient	Standard Deviation	T Value	P Value	Decision
Kompensasi -> Kinerja	0,714	0,130	5,500	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0,432	0,089	4,836	0,000	Signifikan
Motivasi -> Kinerja	-0,196	0,097	2,009	0,045	Signifikan

Sumber : Data Diolah (2024)

Hasil penelitian menunjukkan hubungan signifikan antara variabel yang diteliti. Pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,71, nilai T 5,50, dan P Value 0,00. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dengan koefisien 0,43, T 4,84, dan P Value 0,00. Sebaliknya, motivasi menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja (koefisien -0,20) meskipun signifikan dengan nilai T 2,01 dan P Value 0,05, yang memerlukan penyelidikan lebih lanjut. Penelitian ini merekomendasikan UMKM untuk memperbaiki sistem kompensasi, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan menganalisis lebih dalam faktor motivasi yang berdampak negatif pada kinerja karyawan.



Gambar 4.1 Model Struktural Keluaran PLS

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien 0,71), menunjukkan bahwa kepuasan terhadap kompensasi mampu meningkatkan kinerja. Temuan ini mendukung teori bahwa kompensasi yang adil meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja, serta sejalan dengan penelitian Kresmawan et al., (2021) pada PT. Inti Dufree Promosindo. Lingkungan kerja kondusif juga berdampak positif (koefisien 0,43) terhadap kinerja, mendukung hasil penelitian Qomariah, (2021) di UMKM Kecamatan Bangil. Namun, motivasi menunjukkan pengaruh negatif tetapi signifikan dengan kinerja (koefisien -0,20), berbeda dengan temuan Sumiatik et al., (2021) yang menunjukkan pengaruh positif motivasi terhadap kinerja. Penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan kompensasi dan lingkungan kerja di UMKM.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Sukoharjo, sementara motivasi berpengaruh negatif namun signifikan. Temuan ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih pada kompensasi dan lingkungan kerja. Pengaruh negatif antara motivasi dan kinerja menandakan perlunya analisis lebih mendalam dan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi karyawan demi kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti sampel yang hanya mencakup karyawan UMKM di Kabupaten Sukoharjo, sehingga hasilnya sulit diterapkan pada konteks atau industri lain. Data dikumpulkan secara cross-sectional, sehingga tidak mencerminkan perubahan variabel dari waktu ke waktu. Faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, sosial, dan karakteristik pribadi karyawan yang dapat memengaruhi kinerja tidak dianalisis. Pengukuran motivasi juga rentan terhadap bias persepsi. Akhirnya, ada kemungkinan bias dalam pengukuran variabel, terutama dalam hal motivasi, yang dapat dipengaruhi oleh persepsi individu. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan metode kualitatif, memperluas cakupan sampel, dan mempertimbangkan faktor eksternal untuk pemahaman yang lebih mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Daengs, Enny, I. (2020). PERAN TIMELIMENES DALAM MENINGKATKAN CUSTOMER SATISFACTION, CUSTOMER LOYALTY PT. JNE. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 156–169. [https://www.mendeley.com/search/?query=TENAGA+KERJA%2C+PERALATAN+BONGKAR+MUAT+LIFT+ON%2FOFF%2C+DAN+EFEKTIVITAS+LAPANGAN+PENUMPUKAN+TERHADAP+PRODUKTIVITAS+BONGKAR+MUAT+PETI+KEMAS&dgcid=md\\_homepage](https://www.mendeley.com/search/?query=TENAGA+KERJA%2C+PERALATAN+BONGKAR+MUAT+LIFT+ON%2FOFF%2C+DAN+EFEKTIVITAS+LAPANGAN+PENUMPUKAN+TERHADAP+PRODUKTIVITAS+BONGKAR+MUAT+PETI+KEMAS&dgcid=md_homepage)
- Ahmadi, M. A., Fachrunisa, R. A., Baihaqi, A., & Abdillah, M. I. T. (2024). *Transforming Human Resources Recruitment : The Impact of Artificial Intelligence ( AI ) on Organizational Attractiveness and Applicant Intent*. 9.
- Akhiryan, M. T., Ahmadi, M. A., Manajemen, P. S., & Surakarta, U. M. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Program Studi Manajemen , Universitas Muhammadiyah Surakarta*. 1, 56–67.
- Ardhifajasa, M. A., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Surakarta, U. M. (2021). *KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ( Karyawan UMKM Sektor Garmen di Wonogiri )*.
- Auliana, I., Achmad, N., & Surakarta, U. M. (2023). *PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT , LINGKUNGAN KERJA , DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT .* 3(4), 654–667.
- Cahya, A. D., Ratnasari, N. T., & Putra, Y. P. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta)*. 6(2), 71–83.
- Djamil, M., & Dadan, Z. (n.d.). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. aem 1*.
- Dnya, I. B. (2021). *Jurnal EMAS. Jurnal Emas PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI SIMPAN PINJAM EMA DUTA MANDIRI DI DENPASAR*, 2(1), 51–70.
- Fahrizal, K. (2024). *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah. Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 2547–2562. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i8.4499>
- Guridno, A. T. dan E. (2021). *Oikonomia Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan*.
- Halima Eka Diansari, & Juhaini Alie. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Driver di Wilayah Palembang. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(6), 5207–5222. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i6.2527>
- Hani S. (2020). *Pengaruh Dimensi Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Bisnis Ukm Di Sukoharjo*.
- Haryono, S., Supardi, S., & Udin, U. (2020). *The effect of training and job promotion on work motivation and its implications on job performance: Evidence from Indonesia. Management Science Letters*, 10(9), 2107–2112. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.1.019>



- Hustia, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Indah Farena, & Dedy Dewanto. (2023). The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Work Productivity. *Journal of Management and Energy Business*, 3(1), 425–438. <https://doi.org/10.54595/jmeh.v3i1.60>
- Indahingwati, A. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt mitra bahagia citra medika. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 2(2). <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/863>
- Irwan, Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387–397. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Jericho Haganta Sembiring, A. P. P. (2022). Jurnal Mitra Manajemen ( JMM Online ). *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(10), 718–735. <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/578/509>
- Kresmawan, G. A. P., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Kompensasi Dan Lingkungan Kerja : Pengaruhnya. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, Vol. 3(No. 2), 75–84.
- Lutfi Tri Hartanto, Alkalah, C. (2016). *PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM PRODUKSI KRIPIK TEMPE DI SANAN KOTA MALANG*. 19(5), 1–23.
- Muhtarom, A., Syafik, M., Pratiwi, N., & Badriyah, N. (2023). Kinerja Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan pada UMKM UD . Noer Berkah Abadi ( Metode Partial Least Square ( PLS ) - Struktural Equation Modeling ( SEM )). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 8, 22–32.
- Putri, D. G., & Antoni, D. (2021). *Pengaruh Kompensasi Sumber Daya Manusia , Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara*. 2(3), 14–26.
- Putu, N., & Rahmawathi, D. (2018). *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMANITIES & SOCIAL STUDIES The Effect of Compensation on Employee Performance Mediated by Organizational Commitments Abstract : 6(9)*, 286–295.
- Qomariah, N. (2021). Pengaruh Program Kemitraan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Di Kecamatan Bangil. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 145. <https://doi.org/10.17970/jrem.16.160109.id>
- Santika, I. P., Mustika, I. K., Iswari, I. A. M. A. P., & Budiasa, I. K. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Pemediasi Di PT Bank Mandiri KCP Kerobokan. *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 19(1), 146–157. <https://doi.org/10.31967/relasi.v19i1.668>
- Siddiqi, T., & Tangem, S. (2018). Impact of Work Environment, Compensation and Motivation on the Performance of Employees in the Insurance Companies of Bangladesh. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, 15(5), 153–162.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sugeng Mianto, F. M. (2023). *Jurnal Manajemen, Volume 11 No 4, October 2023*. 11(4), 342–354.
- Sumiatik, S., Sarkum, S., & Ritonga, Z. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(2), 213–221. <https://doi.org/10.37859/jae.v11i2.2720>
- Uka, A., & Prendi, A. (2021). Motivation as an indicator of performance and productivity from the perspective of employees. *Management and Marketing*, 16(3), 268–285. <https://doi.org/10.2478/mmcks-2021-0016>
- Uswatun Khasanah dan Rini Kuswati, A. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perpindahan Merek Pada Produk Smartphone. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 123–131. [www.tekno.kompas.com](http://www.tekno.kompas.com)
- Yanti, Haryono, A. T., Minarsih, & Magdalea, M. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang. *Journal of Management*, 1(1), 1–23.