

**Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo**

**Zeinnisa Inggit Raytasayah<sup>1</sup>, Bowo Santoso<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.  
zeinisainggit@gmail.com, bowo.santoso.mnj@upnjatim.ac.id

**ABSTRACT**

*This study aims to explain the effect of compensation, motivation, and HR competence on employee performance. The object used in this research is the employees of UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo. While the sample in this study were employees of UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo. The sampling method used was saturated sampling technique with a total of 35 respondents. Data analysis in this study was carried out using the Partial Least Square (PLS) method which shows that all of these tests used a quantitative research design, data analysis in the form of descriptive statistics and PLS analysis. Based on the research results, it can be seen that: 1) the fulfillment variable is able to support employee performance improvement, 2) motivational variable is able to support employee performance improvement, 3) HR competence variable is able to support employee performance improvement.*

**Keywords:** Compensation, Motivation, HR Competence, Employee Performance

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi, motivasi, dan kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan, objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo. Sedangkan sampel pada penelitian ini adalah karyawan UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan jumlah responden sebanyak 35 orang. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) yang menunjukkan bahwa seluruh pengujian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, analisis data berupa statistik deskriptif dan analisis PLS. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa: 1) Variabel kompensasi mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan, 2) Variabel motivasi mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan, 3) Variabel kompetensi SDM mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Kompensasi, Motivasi, Kompetensi SDM, Kinerja Karyawan.

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kelangsungan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Dengan adanya kompetensi SDM yang maksimal dalam suatu organisasi maka akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki. Kinerja karyawan memiliki andil penting terhadap produktivitas suatu

organisasi. Untuk mempertahankan kualitas SDM yang dimiliki maka suatu perusahaan harus mengelola SDM-nya dengan baik sehingga dapat memaksimalkan target capaian yang dihasilkan.

Menurut Minner (1990) dalam Rivai (2011), kinerja adalah hasil yang diberikan oleh individu dalam menjalankan sebuah tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Tingkat kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompensasi, motivasi, kemampuan atau kompetensi.

Namun permasalahan yang dihadapi oleh UMKM Griya Tas Indah ini adalah menunjukkan bahwa kinerja karyawannya menurun dibuktikan dengan adanya penurunan jumlah produksi di tahun 2019-2022. Adanya penurunan kapasitas produksi ini dapat menjadi indikasi bahwa menurunnya kinerja pada karyawan yang bekerja.

**Tabel 1. Realisasi Produksi Tas pada Tahun 2019-2022**

Tahun	Target Produksi	Realisasi Produksi	Persentase
2019	50.000	38.450	77%
2020	50.000	47.950	96%
2021	50.000	48.650	97%
2022	50.000	43.300	86%

Dari data yang diperoleh dapat dilihat dimulai dari tahun 2019 hingga 2022 UMKM ini mengalami permasalahan dalam kinerja, dilihat dari tidak tercapainya target pada waktu tersebut. Adanya permasalahan kinerja yang dialami oleh UMKM Griya Tas Indah ini pastinya bukan tanpa sebab.

Salah satu faktor penentu keberhasilan dari sebuah usaha tidak hanya mengandalkan sumber daya manusia saja melainkan dengan memberikan kesejahteraan kepada karyawan berupa balas jasa atas apa yang telah diberikan karyawan kepada organisasi atau perusahaan yang berupa kompensasi. Pemberian kompensasi ini sangat penting untuk karyawan dan diharapkan dapat memberikan kesejahteraan hidup bagi karyawan tersebut sehingga dapat memunculkan motivasi karyawan agar bekerja lebih giat dan baik lagi sehingga dapat berdampak pada peningkatan kinerja. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan UMKM ini didapati informasi bahwa kompensasi yang diterima dalam bentuk gaji tidak mencapai upah minimum yang berlaku di wilayah Sidoarjo. Hal ini tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sana. Adanya hal ini dapat memungkinkan karyawan akan membandingkan kompensasi yang diterima dengan rekannya yang bekerja di perusahaan lain. Pada saat membandingkan karyawan tersebut akan berpikir apakah kompensasi yang mereka terima apakah sudah cukup adil atau belum. Adanya permasalahan ini juga dapat mempengaruhi motivasi karyawan.

Selain kompensasi, motivasi juga dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Setiap individu pastinya membutuhkan motivasi untuk melakukan sebuah aktivitas tertentu. Motivasi kerja adalah faktor yang mempengaruhi seseorang untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila sebuah individu tidak memiliki motivasi maka akan berdampak pada kualitas kinerjanya dan sangat memungkinkan hasil yang dihasilkannya akan mengalami penurunan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan didapati adanya beberapa karyawan yang memiliki motivasi yang rendah dalam melakukan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan dapat diketahui bahwa karyawan yang tidak termotivasi untuk melakukan pekerjaannya karena merasa tidak sanggup untuk menyelesaikan target yang sudah ditentukan. Hal ini juga berhubungan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tidak sepadan dengan tanggung jawab yang dibebankan. Adanya permasalahan penurunan motivasi dapat disebabkan oleh banyak factor. Peneliti mengasumsikan penurunan motivasi dikarenakan adanya penerimaan kompensasi berupa gaji yang tidak sesuai dengan upah minimum regional serta kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Untuk mencapai peningkatan kinerja pada UMKM ini khususnya di bidang industri tas, maka memerlukan kompetensi yang maksimum. Dalam menyelesaikan pekerjaan, seorang karyawan harus memiliki kemampuan yang mumpuni agar mendapatkan hasil yang baik. Saat melakukan observasi terhadap karyawan di UMKM ini didapati bahwa rata-rata karyawan yang bekerja adalah ibu-ibu yang sudah berkeluarga, dan berdasarkan wawancara tak banyak karyawan tersebut yang menyelesaikan pendidikannya sampai tamat SMA. Maka dari itu kualitas SDM di sini perlu ditingkatkan khususnya pada bidang kompetensi. Kompetensi SDM di sini tidak mendapatkan perhatian yang lebih dari pemilik usaha, berdasarkan pernyataan beberapa karyawan sangat jarang diadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi SDM para karyawannya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompensasi**

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengganti atas kerja yang telah dilakukan. Kompensasi dapat berupa upah atau gaji, insentif, tunjangan. Kompensasi yang baik dan adil dapat menjadikan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Menurut Handoko (1995) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Tujuan kompensasi adalah untuk kepentingan serta kesejahteraan karyawan. Tujuan kompensasi menurut Hasibuan dalam jurnal Akbar (2018) di antaranya adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, dan stabilitas

karyawan. Terdapat indikator yang dijadikan tolok ukur dari variabel kompensasi yang di antaranya adalah gaji, insentif, dan tunjangan (Utomo & Santoso, 2021).

### **Motivasi**

Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan tekun dan terus berusaha untuk mencapai tujuan dalam pekerjaan yang dimilikinya. Teori motivasi kerja menurut Maslow dalam Kevin Gunawan (2017) bahwa setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, faktor intrinsik dan ekstrinsik) yang akan muncul tergantung dari kepentingan individu itu tersendiri. Motivasi yang kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. Hal ini selaras dengan pendapat Siswanto (2005) dalam Bahri & Nisa (2017) bahwa motivasi diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi kemudian karyawan diberikan motivasi ke arah tujuan tersebut. Tujuan motivasi antara lain adalah meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya. Paterson dan Plowman dalam Farida & Hartono (2016) mengatakan terdapat empat faktor yang mempengaruhi individu untuk bekerja yaitu keinginan untuk hidup, keinginan untuk suatu posisi, keinginan atas kekuasaan, dan keinginan atas pengakuan. Indikator motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Prastyo & Santoso (2021) adalah tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang.

### **Kompetensi SDM**

Kompetensi SDM adalah perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia (SDM) suatu organisasi atau perusahaan yang menjadi dasar mencapai tujuan utama. Dalam pengelolaan SDM penilaian dan pengembangan kompetensi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kompetensi SDM diartikan oleh Lyle Spencer & Signe Spencer dalam Hoki & Sofyan (2019) sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam melakukan pekerjaannya. Dapat disimpulkan kompetensi adalah kemampuan atau keterampilan yang dimiliki oleh individu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu dengan baik.

Menurut Michael Zwell (2008) terdapat beberapa faktor yang dapat berpengaruh kompetensi individu. Di antaranya keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi. Indikator kompetensi SDM menurut Wibowo dalam Ataunur & Ariyanto (2016) indikator kompetensi Sumber Daya

Manusia (SDM) di antaranya adalah motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, keterampilan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan pencapaian yang dihasilkan oleh individu dalam suatu organisasi. Kinerja yang dihasilkan oleh individu dapat dibandingkan dengan kerja individu lain dengan target yang sama yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab mereka dengan tingkat kualitas yang diharapkan. Kinerja merupakan salah satu unsur penting yang harus diperhatikan di dalam suatu organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Handoko dalam Akbar (2018) kinerja pada karyawan dipengaruhi oleh lima faktor yaitu kepuasan kerja, motivasi, tingkat stres, kondisi pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan. Menurut Sedarmayanti dalam Fatmawati, et al (2020) Indikator Kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator dari kinerja di antaranya kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

### **Pengaruh Variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena karyawan merasa diapresiasi atas pekerjaannya, maka hal ini dapat memotivasi karyawan untuk tetap bekerja dan berkontribusi pada tujuan perusahaan atau organisasi. Pernyataan tersebut juga didukung dari hasil penelitian Mayangsari (2016) yang mana variabel kompensasi secara simultan menunjukkan hasil yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H1:** Kompensasi diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo

### **Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang kuat yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan karena karyawan merasa termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan efektif. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan. Selain itu motivasi yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan merasa dihargai oleh perusahaan, serta dapat membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas serta berpengalaman. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2019) mendapat hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan yang sudah dijabarkan ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja.

**H2:** Motivasi diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo.

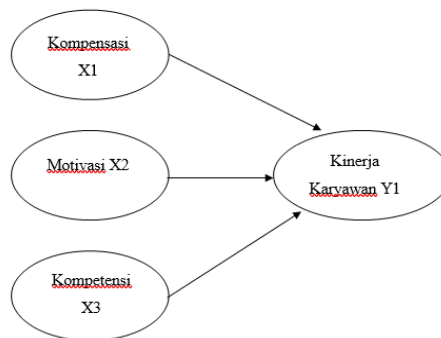
### **Pengaruh Variabel Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi SDM atau kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang maksimum dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta dapat memuaskan harapan perusahaan dengan mencapai target yang diinginkan. Dengan memperhatikan pengaruh variabel kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan perusahaan dapat merancang program pelatihan atau pengembangan karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Widjaja, et al. (2018) variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini cukup mendukung pernyataan bahwa variabel kompetensi dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

**H3:** Kompetensi diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo.

### **Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual atau kerangka berpikir merupakan penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi sebuah objek permasalahan. Dengan Kompensasi (X1), Motivasi (X2) yang merupakan variabel bebas, sedangkan Kinerja Karyawan (Y) merupakan variabel terikat.



### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas (X) yaitu kompensasi, motivasi, dan kompetensi SDM, serta satu variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Adapun indikator masing-masing variabel yaitu variabel kompensasi yang meliputi gaji, insentif, dan tunjangan. Variabel motivasi meliputi tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang.

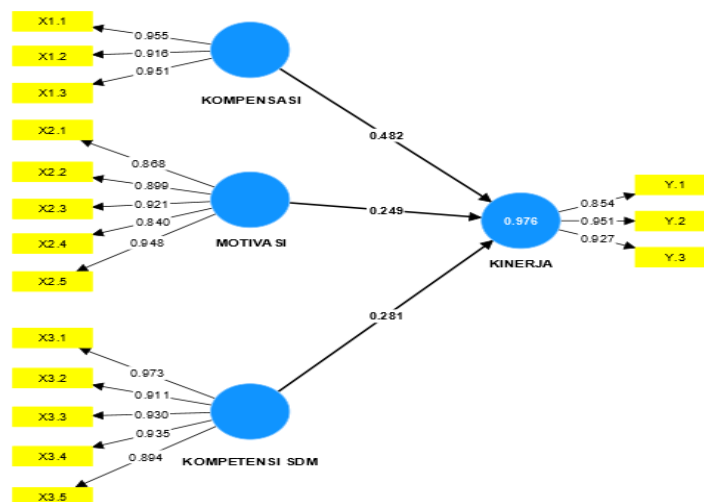
Variabel kompetensi SDM meliputi motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, keterampilan. Serta variabel kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu.

Untuk menghasilkan data kuantitatif pada penelitian ini maka digunakan skala pengukuran variabel dengan menggunakan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM Griya Tas Indah yang berjumlah 35 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh, dengan total sampel sebesar 35 responden. Untuk memenuhi tujuan penelitian, hipotesis diuji dengan menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan pendekatan uji validitas dan reliabilitasnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Terdapat beberapa kriteria yang diperlukan dalam melakukan penelitian pada karyawan UMKM Griya Tas Indah. Dari hasil kriteria dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 85,71% karyawan sedangkan karyawan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14,28%. Karyawan perempuan lebih banyak dalam pekerjaan ini dikarenakan pekerjaan ini membutuhkan keuletan yang tinggi dan tidak membutuhkan energi dan fisik yang kuat. Berdasarkan usia, 22,85% diketahui berusia 21-30 yang termasuk usia produktif, kemudian 48,57% diketahui berusia 31-40, dan 28,57% berusia di antara 41-50 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir sebanyak 42,8% merupakan karyawan dengan pendidikan terakhir SMP.



Berdasarkan pada *outer loading* di atas, seluruh indikator reflektif pada Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kompetensi SDM (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan faktor *loading* (*original sample*) lebih besar dari 0,50 dan atau signifikan (Nilai T-Statistic lebih dari nilai  $Z \alpha = 0,05 = 1,96$ ), dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator reflektif pada penelitian ini dikatakan memenuhi *convergent validity* atau validitas yang baik.

**Discriminant Validity, Composite Reliability, dan R-Square**

**Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)**

	<b>Average Variance Extracted (AVE)</b>
Kompensasi	0,885
Motivasi	0,803
Kompetensi sdm	0,863
Kinerja karyawan	0,831

Sumber: Olah Data

Hasil pengujian AVE menunjukkan keseluruhan variabel dapat dikatakan memiliki validitas yang baik, dibuktikan dengan nilai AVE untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,885, Motivasi (X2) 0,803, Kompetensi SDM (X3) 0,863, dan Kinerja Karyawan (Y) 0,831, keempat variabel tersebut menunjukkan nilai AVE masing-masing konstruk > 0,5 yang dapat diartikan secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas yang baik.

**Tabel 2. Composite Reliability**

	<b>Composite Reliability</b>
Kompensasi (X1)	0,935
Motivasi (X2)	0,942
Kompetensi sdm (X3)	0,962
Kinerja karyawan (Y)	0,902

Sumber: Olah Data

Hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,935, Motivasi (X2) sebesar 0,942, Kompetensi SDM (X3) sebesar 0,962, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,902, reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai *composite reliability*, konstruk reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70. Ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai *Composite Reliability* di atas 0,70, sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

**Tabel 3. R-Square**

<b>Variabel</b>	<b>R Square</b>
Kompensasi (x1)	
Motivasi (x2)	
Kompetensi sdm (x3)	
Kinerja karyawan (y)	0,976

Sumber: Olah Data

Nilai *R-Square* variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,976. Hal ini dapat diartikan bahwa model mampu menjelaskan Kinerja Karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain Komensasi (X1), Motivasi (X2), Kompetensi SDM (X3) sebesar 97,6%. Sedangkan sisanya sebesar 2,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini (selain Kompensasi, Motivasi, dan Kompetensi SDM).

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 4. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P Values
Kompensasi -> kinerja karyawan	0.482	0.491	0.089	5.415	0.000
Motivasi-> kinerja karyawan	0.281	0.282	0.129	2.176	0.030
Kompetensi -> kinerja karyawan	0.249	0.238	0.111	2.229	0.026

Sumber: Olah Data

Berdasarkan hasil tabel di atas menunjukkan bahwa pernyataan **Hipotesis 1: Kompensasi (X1)** berpengaruh Positif terhadap **Kinerja Karyawan (Y1)** UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo dapat diterima, dengan *path coefficiencie* sebesar 0,482 dan nilai T-Statistics sebesar 5,415 lebih besar dari nilai  $Z \alpha = 0,5 (5\%) = 1,96$ , atau nilai P-Values  $0.000 < 0,05$  maka dapat dikatakan **Signifikan (Positif)**. Maka variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo. **Hipotesis 2: Motivasi (X2)** berpengaruh Positif terhadap **Kinerja Karyawan (Y1)** UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo dapat diterima, dengan *path coefficiencie* sebesar 0,281 dan nilai T-Statistics sebesar 2,176 lebih besar dari nilai  $Z \alpha = 0,5 (5\%) = 1,96$ , atau nilai P-Values  $0.030 < 0,05$  maka dapat dikatakan **Signifikan (Positif)**. Maka variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo. **Hipotesis 3: Kompetensi SDM (X3)** berpengaruh Positif terhadap **Kinerja Karyawan (Y1)** UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo dapat diterima, dengan *path coefficiencie* sebesar 0,249 dan nilai T-Statistics sebesar 2,29 lebih besar dari nilai  $Z \alpha = 0,5 (5\%) = 1,96$ , atau nilai P-Values  $0.026 < 0,05$  maka dapat dikatakan **Signifikan (Positif)**. Maka variabel kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo.

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Griya

Tas Indah Sidoarjo, dapat diartikan bahwa semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat, yang artinya kompensasi memiliki peran penting terhadap peningkatan kinerja karyawan di UMKM Griya Tas Indah. Sehingga hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil yang diperoleh. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2019) yang menyatakan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Terbukti bahwa pemberian kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM Griya Tas Indah.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo, dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, yang artinya motivasi memiliki peran penting agar meningkatnya kinerja karyawan di UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo. Sehingga hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil yang diperoleh. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartanto (2019) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga terbukti semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo.

### **Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil variabel kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Griya Tas Indah. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi SDM yang dimiliki karyawan maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan tersebut. Sehingga hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil yang diperoleh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Istikomah et al. (2022) yang menyatakan variabel kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga terbukti semakin tinggi tingkat kompetensi SDM maka semakin meningkat pula kinerja karyawan pada UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo.

### **KESIMPULAN**

Dapat diambil kesimpulan variabel kompensasi, motivasi, dan kompetensi SDM mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan. Saran yang terkait dalam penelitian ini diharapkan pemilik UMKM Griya Tas Indah untuk lebih memberikan kompensasi berupa gaji yang sesuai berdasarkan tanggung jawabnya. Kemudian diharapkan pemilik UMKM Griya Tas Indah memberikan tantangan pekerjaan untuk karyawannya sebagai bentuk dorongan agar karyawan terus termotivasi dan mengembangkan kinerjanya. Terakhir, diharapkan pemilik UMKM Griya Tas Indah lebih memperhatikan kompetensi karyawannya dengan memberi dorongan untuk

karyawannya agar dapat memiliki kesadaran dalam berorientasi menyelesaikan target pekerjaannya ataupun meningkatkan kinerjanya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerja*. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. (2016). *Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk*. *Telaah Bisnis*, 16(2), 135–150. <https://doi.org/10.35917/tb.v16i2.33>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan)*. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Disiplin, D. A. N. Pada, K., & Karanganyar, M. M. (2020). *863-3692-1-Pb*. 04(01), 338–346.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unmuh Ponorogo Press.185(1), 26.
- Ferine, K. F., & Ermiami, C. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Ukm Binaan Bank Sumut Cabang Kampung Baru Cabang Medan*. *Liabilities, Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 3(2), 115–120. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i2.5587>
- Handoko, Hani. (1995). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, edisi kedua. Yogyakarta.
- Hartanto. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Produksi Kripik Tempe Di Sanan Kota Malang*. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*. April, 5–24.
- Hoki, L., & Sofyan, S. (2019). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Sukses Rezeki*. *Jurnal Ilmiah Smart*, 3(1), 22–25.
- Istikomah, I., Hartiati, L., & Dzulfiqar, I. (2022). *Pengaruh kompetensi karyawan dan manajemen talenta terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kota Bandung*. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(4), 1555–1562. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i4.2579>
- Mayangsari, V. (2016). *Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Studi Pada Industri Kerajinan Shuttlecocks*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 1–6.

<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1372>

- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur*. Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah. 4(2). 513–528. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i2.689>
- Utomo, Wahyu Anindra & Santoso, Bowo. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban*. Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis). 5(2), 449–461. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v5i2.715>
- Widjaja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukajie, B. (2018). *Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor*. Sumedang. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat. 1(3), 465–476.