

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM PRODUKSI KRIPIK
TEMPE DI SANAN KOTA MALANG**

Lutfi Tri Hartanto

*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
e-mail: lutfitrihartanto1993@gmail.com*

Dosen Pembimbing: Prof. Armanu Thoyib, SE., MSc., Ph.D.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang, menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang dan untuk menganalisis diantara kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian *explanatory*, karena penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 76 orang yang merupakan karyawan UMKM produksi keripik tempe di kelurahan Sanan kota Malang dengan teknik pengambilan sampel *non probability sample*. Alat analisis yang digunakan adalah uji instrument dan regresi linier berganda. Hasil penelitian diketahui bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang. Kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang dibandingkan motivasi kerja dan lingkungan kerja

Kata kunci: Kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Peran Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dalam perekonomian nasional suatu bangsa terutama di negara-negara dunia ketiga tidak dapat diremehkan. Keberadaan UMKM dapat meningkatkan lapangan kerja lebih dari pertumbuhan perusahaan besar karena UMKM lebih padat karya.

Secara internasional keberadaan UMKM diakui memberi kontribusi yang besar bagi perkembangan perekonomian suatu Negara. Brian Levy mengemukakan bahwa UMKM sebagai kekuatan positif dalam pertumbuhan dan perkembangan ekonomi.

Di Indonesia keberadaan Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) dalam perekonomian juga memegang peranan yang sangat penting. Ketika krisis ekonomi menerpa dunia maka

secara otomatis juga mempengaruhi kondisi ekonomi di Indonesia.

Salah satu factor yang sangat menentukan keberhasilan UMKM adalah factor sumber daya manusia karena UMKM mengandalkan sumber daya manusia dalam aktivitas usahanya. Salah satu upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kesejahteraan kepada karyawan berupa balas jasa atas apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan berupa kompensasi, Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selanjutnya menurut Simamora (2006) bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka

kepada organisasi. disamping itu motivasi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. menurut Handoko (2011), motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Selain itu factor lain yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja dan berhubungan langsung dengan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang.

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang.
4. Untuk menganalisis diantara kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

Pengertian Kompensasi

Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah

diberikan karyawan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif, kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*, atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

Pengertian Motivasi

Pada dasarnya seseorang mau melakukan sesuatu karena adanya suatu dorongan baik dari dalam dirinya ataupun dari luar untuk memenuhi kebutuhannya. Dorongan tersebut dinamakan motivasi. Secara teknis, istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti

“bergerak”. Arti ini adalah bukti dari definisi komprehensif berikut ini: motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Dengan demikian, kunci untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif (Luthans, 2006:270). Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (2011) yang menyebutkan bahwa motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dalam bekerja. Hal ini seperti yang dikemukakan Nitisemito

(2010:183) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Lebih lanjut Sedarmayanti (2011:12) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan dinas tenaga kerja mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan, bahan, peralatan, proses produksi, cara dan sifat pekerjaan serta keadaan lainnya di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja, tempat kerja itu sendiri adalah setiap ruangan atau

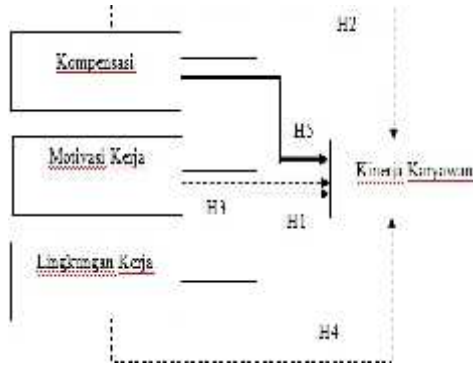
lapangan tertutup maupun lapangan terbuka, bergerak maupun tetap dimana tenaga kerja bekerja atau sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan dimana terdapat sumber atau sumber-sumber bahaya termasuk semua ruangan, lapangan, halaman dan sekelilingnya yang merupakan bagian-bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja (Qomariah, 2016).

Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan. Mangkunegara (2013:67) berpendapat kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis Penelitian



Hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Keripik Tempe Sanan di Kota Malang.

H2 : Diduga kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Keripik Tempe Sanan di Kota Malang.

H3 : Diduga motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Keripik Tempe Sanan di Kota Malang.

H4 : Diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Keripik Tempe Sanan di Kota Malang

H5 : Diduga kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan UMKM Keripik Tempe Sanan di Kota Malang.

III. METODE PENELITIAN

Ditinjau dari jenisnya, dalam penelitian penulis menggunakan jenis penelitian eksplanatif (*explanatory research*) karena penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Pendekatan dalam penelitian

ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada UMKM produksi kripik tempe yang ada di daerah Sanan Kota Malang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM produksi kripik tempe yang ada di daerah Sanan Kota Malang. Berdasarkan data yang diperoleh diketahui jika jumlah UMKM yang memproduksi kripik tempe di kelurahan Sanan RW 15 sebanyak 58 UMKM dengan jumlah karyawan sebanyak 261 karyawan. Berdasarkan perhitungan sampel dengan menggunakan rumus Slovin maka sampel minimal yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebanyak 72 responden. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sample* yang artinya desain sampel dimana sampel dikumpulkan dengan suatu proses

dimana individu dalam populasi tidak diberikan kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Pada penelitian terdapat tiga variabel bebas yang diteliti yaitu variabel bebas yang meliputi kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja serta satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Alat ukur yang digunakan adalah skala Likert. Selanjutnya sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder dengan menggunakan angket dan dokumentasi. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik yang meliputi multikolinieritas, heterokedastisitas dan normalitas.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Berdasarkan data yang ada, diperoleh deskripsi karakteristik responden yaitu responden berjenis

kelamin perempuan menunjukkan prosentase sebesar 59.21% dan responden bejenis kelamin laki-laki menunjukkan prosentase sebesar 40.79%. Usia responden responden berumur 30-40 tahun menunjukkan prosentase sebesar 50.0% , responden berumur lebih dari 40 tahun menunjukkan prosentase sebesar 26.32% , dan responden berusia kurang dari 30 tahun menunjukkan prosentase sebesar 23.68%. Responden dengan latar belakang pendidikan terakhir SMU/ sederajat menunjukkan prosentase sebesar 55.26%, responden dengan latar belakang pendidikan SD,SLTP menunjukkan prosentase sebesar 39.47% dan responden yang mempunyai latar belakang pendidikan Diploma dan Sarjana menunjukkan prosentase sebesar 5,26%. Dari segi status, responden berstatus menikah menunjukkan prosentase sebesar

63.16%, dan responden berstatus belum menikah menunjukkan prosentase sebesar 36.84%. Dilihat dari masa kerja, responden yang mempunyai masa kerja antara 5 tahun sampai 10 tahun menunjukkan prosentase sebesar 51.32% , responden yang mempunyai masa kerja kurang dari 5 tahun menunjukkan prosentase sebesar 28.95% dan responden yang mempunyai masa kerja lebih dari 10 tahun menunjukkan prosentase sebesar 19.74%.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini memiliki nilai antara 0.483-0.847 yang berarti r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0.483-0.847 lebih besar dari 0.423, dan nilai signifikansi 0.00 yang berarti kurang dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item valid dan dapat

digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan memiliki nilai *Alpha Cronbach* antara 0.820-0.904 yang berarti lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel independent dalam penelitian ini memiliki nilai antara 1,070-1,273 yang berarti kurang dari 10. maka asumsi tidak terjadi multikolinieritas telah terpenuhi.

Hasil Uji Asumsi Heterokedastisitas menunjukkan berdasarkan grafik *scatterplot*, hasil analisis bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu

Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan diketahui jika titik yang tersebar berada di sekitar garis diagonal dan arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan jika model regresi telah memenuhi uji normalitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi berganda diketahui bahwasanya Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada UMKM Keripik Tempe Sanan di Kota Malang. Selanjutnya diperoleh nilai R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0.560 yang berarti kontribusi Kompensasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja

Karyawan (Y) sebesar 56.0% dan sisanya 44.0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis I dengan uji t diketahui bahwa nilai t hitung variable Kompensasi (X1) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5.115 > 1.993$) dan nilai signifikan (0.000) lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan jika variabel Kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis 1 dapat dibuktikan kebenarannya

Hasil pengujian hipotesis II dengan uji t diketahui bahwa nilai t hitung variable Motivasi kerja (X2) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4.738 > 1.993$) dan nilai signifikan (0.000) lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan jika variabel Motivasi Kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja

Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis 2 dapat dibuktikan kebenarannya.

Hasil pengujian hipotesis III dengan uji t diketahui bahwa nilai t hitung variable Lingkungan Kerja (X3) lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2.180 > 1.993$) dan nilai signifikan (0.003) lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan jika variabel Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis 3 dapat dibuktikan kebenarannya.

Hasil pengujian hipotesis IV diketahui jika Kompensasi (X1) mempunyai nilai koefisien beta terbesar dibandingkan nilai koefisien beta variable bebas yang lain (motivasi kerja dan lingkungan kerja). Hal ini menunjukkan jika kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang lebih besar (dominan) terhadap kinerja karyawan

(Y) dibandingkan variable bebas yang lain yaitu Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3). Dengan demikian hipotesis 4 terbukti kebenarannya.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan jika kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika makin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini seperti yang dikemukakan Sutrisno (2010) bahwa dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan

organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Hal ini tentu akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik guna meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diketahui jika secara keseluruhan kompensasi yang diberikan perusahaan dalam kategori cukup (3.45), yang dapat dilihat dari hasil rata-rata jawaban yang diberikan oleh responden terhadap kuesioner mengenai kompensasi. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden merasa bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan pada karyawan cukup baik.

Berdasarkan hasil analisis diketahui jika kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Hal ini seperti yang dikemukakan Mangkunegara (2012) bahwa kompensasi yang diberikan kepada

pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Lebih lanjut Lufitasari (2014) mengemukakan jika untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi. Bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara dramatis. Oleh karena itu, kebijakan kompensasi sangat penting untuk diperhatikan karena kompensasi dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja karyawan. Apabila perusahaan tidak memperhatikan kompensasi bagi karyawannya maka akan membuat karyawan merasa malas dalam bekerja sehingga akan menurunkan kinerjanya.

Kompensasi menjadi faktor penting yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja terutama untuk memberikan kontribusi terbaik pada

perusahaan tempatnya bekerja. Kompensasi menurut Handoko (2010:155) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi jika dikelola dengan baik maka akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya dan dapat memperoleh, memelihara, serta menjaga karyawan dengan baik. Dapat dikatakan jika makin baik pengelolaan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara positif adalah kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan seperti gaji yang diberikan tepat waktu dan besarnya gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu dalam menentukan besarnya gaji perlu juga mempertimbangkan beberapa hal seperti hasil kerja karyawan dan masa kerja karyawan sehingga kompensasi

yang diberikan perusahaan dirasakan adil oleh karyawan.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan jika kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2016) serta Prakoso (2017) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan. Lebih lanjut diketahui jika kompensasi mempunyai pengaruh paling besar (dominan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung hasil penelitian Nasution (2016) dan Yudith (2015) yang menemukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan jika kompensasi merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja karyawan

yang tentu akan berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul baik dari dalam maupun luar diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau aktivitas dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang penting, karena berkaitan dengan segala sesuatu yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik. Motivasi kerja disini ditinjau dari berbagai kebutuhan karyawan yang dapat dipenuhinya dengan bekerja diantaranya adalah kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan sosial dan kebutuhan pertumbuhan.

Berdasarkan hasil analisis diketahui jika motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hal ini seperti yang dikemukakan Hasibuan (2016:141) bahwa pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jika perilaku seseorang mengarah pada suatu obyek atau sasarannya dan didukung dengan motivasi yang tinggi maka akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang tinggi pula. Dengan begitu, motivasi yang tinggi akan mempengaruhi pelaksanaan tugas yang nantinya dapat dikerjakan sebaik-baiknya. Dengan demikian karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh pada pencapaian kinerja yang tinggi pula. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja

dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan Nasution (2016) yang menemukan jika motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Prakoso (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Hal ini seperti yang dikemukakan Nitisemito (2010:183) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

diembannya. Lingkungan kerja di karyawan penting untuk diperhatikan karena berhubungan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan. Karyawan tidak akan berkerja dengan baik dan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang baik dan memadai di dalam perusahaan.

Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan hal ini akan membuat kinerja karyawan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Oleh karena itu menurut Nitisemito (2010:171)

perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerjasama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Qomariah (2016) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian agar para karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik serta agar dapat meningkatkan kinerja karyawan diperlukan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mendukung para karyawan dalam bekerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang. Hal ini menunjukkan jika kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan tiga hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang. Hal ini menunjukkan

bahwa makin baik kebijakan kompensasi yang diberikan pada karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa makin baik motivasi kerja karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang. Hal ini menunjukkan bahwa makin baik lingkungan tempat karyawan bekerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Kompensasi paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM Produksi Kripik Tempe di Sanan Kota Malang dibandingkan motivasi kerja dan lingkungan

kerja. Hal ini menunjukkan jika untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus memperhatikan kompensasi yang diberikan pada karyawan.

Saran-saran

1. Bagi Perusahaan

- a. Adanya pengaruh besar dari kompensasi terhadap kinerja karyawan maka guna meningkatkan kinerja karyawan maka hendaknya perusahaan memperhatikan kebijakan kompensasi yang berikan pada karyawan agar kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan namun tidak merugikan perusahaan sehingga dapat mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang terbaik pada perusahaan.
- b. Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor motivasi kerja karyawan guna

meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan memberi kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan kemampuannya. Perusahaan dapat mengikutsertakan karyawan dalam pendidikan dan latihan yang diadakan oleh Dinas Perindustrian atau lembaga lainnya sehingga karyawan meningkatkan kemampuannya dan tentu akan berdampak positif pada pencapaiannya kinerjanya.

- c. Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upayanya meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penyebaran kuesioner diketahui jika faktor lingkungan kerja yang perlu dibenahi berkaitan dengan kebersihan lingkungan kerja yang kurang terjaga

sehingga terkadang membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk mengembangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti disiplin kerja, kepemimpinan serta pendidikan dan pelatihan. Selain itu dengan memperluas objek penelitian agar mendapatkan kontribusi ilmu sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo
- Arikunto Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Darwanto. 2013. Peningkatan Daya Saing UMKM Berbasis Inovasi dan Kreativitas (Strategi Penguatan Property Right terhadap Inovasi dan Kreativitas). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Volume. 20. No. 2. Halaman 142-149
- Dessler G. 2011. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Indeks
- Gunadi A. 2017. Potensi Bangkitnya UMKM dan Industri Kreatif melalui "Peer-to-Peer Lending". Diakses dari <https://ekonomi.kompas.com/read/2017/04/04/123000526>
- Handoko Hani. T. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 2. Yogyakarta: BPFE UGM
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Toko Gunung Agung
- Kurnia R.J. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Kusuma. A.A. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi 10TH*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Luthfi R.S, Susilo H dan Riza M. F. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT.

- Elsiscom Prima Karyawan, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Volume 13. No.1. Agustus 2014. Halaman 1-8
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis Robertb L dan Jackson John. H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat
- Nasution. S. A. 2016. Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana daerah Kota Sibolga. *Tugas Akhir Program Magister (TAPM)*. Program pascasarjana. Universitas Terbuka. Jakarta
- Nitisemito. 2010. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi ketiga. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Prakoso M. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Arts Studi Jakarta Pusat. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Qomariah N. 2016. Pengaruh Program Kemitraan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Kecamatan Bangil. *Journal of Research in Economics and Management*. Volume 16. No. 1. Januari 2016. Halaman 145-159
- Rahmawati F. 2016. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor DPPKAD Kabupaten Karanganyar). *Naskah Publikasi*. Universitas Muahammadiyah Surakarta
- Robbins S.P and Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi Organizational Behaviour*. Edisi 16. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Robbins, S. P. 2010. *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi* (Terjemahan Hadyana Pujaatmaka). Prenhallindo. Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sekaran U. 2009. *Research Methods for Business*. Jilid 2. Jakarta: Salemba Empat
- Simamora H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Suci Y. R. 2017. Perkembangan UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia). *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*. Volume. 6. No. 1. Januari 2017. Halaman 51 – 58

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA

Sukmawati F. 2008. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu". *JEB*. Vol.2, No.3, November 2008, Halaman.175-194

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Taiwo M. A. Ayodefi A.M and Yusuf B.A. 2012. Impact of Small and Medium Enterprises on Economic Growth and Development. *American Journal of Business and Management*. Volume. 1. Nomor. 1. 2012. Halaman.18-22

Tallo, Maria Graciana Yudith. 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perhutani Plywood Industry di Kabupaten Kediri Jawa Timur

Umar H. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Grafindo

Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Press