

## ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UMKM SARUNG TENUN GOYOR (ATBM) DI DESA WANAREJAN UTARA

Devi Prihatini\*<sup>1</sup>, Sutrisno<sup>2</sup>, Noni Setyorini<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Jawa Tengah<sup>1,2,3</sup>

Email : <sup>1</sup>[devi.prihatini53@gmail.com](mailto:devi.prihatini53@gmail.com), <sup>2</sup>[sutrisno@upgris.ac.id](mailto:sutrisno@upgris.ac.id), <sup>3</sup>[nonisetyorini@upgris.ac.id](mailto:nonisetyorini@upgris.ac.id)

### ARTICLE INFO

#### Article History

Submission : 20 Juli 2023

Received : 21 Juli 2023

Revised : 08 Agustus 2023

Accepted : 08 Agustus 2023

Publish : 10 Agustus 2023

#### Keywords :

Kompetensi, Kompensasi,  
Lingkungan Kerja,  
Motivasi Kerja, Kinerja  
Karyawan

### ABSTRACT

*This study aims to analyze and test the effect of competence, compensation and work environment on employee performance through work motivation as an intervening variable for MSME employees in Goyor Weaving Sarongs (ATBM) in North Wanarejan Village. This research method uses a type of quantitative research. The population in this study were 110 employees of UMKM Goyor Weaving Sarongs (ATBM) in North Wanarejan Village, with all members of the population used as samples using a saturated sampling technique. The technique used in data collection by distributing questionnaires as a data collection instrument. The data analysis technique used in this study is PLS-SEM (Partial Least Square-Structural Equation Modeling) with data processing using the Smart PLS 3.0 tool. Based on the results of this study, it shows that competence has a positive and significant effect on employee performance with a P-Value of (0.008). Compensation has a positive and significant effect on employee performance with a P-Value of (0.008). The work environment has no significant effect on employee performance with a P-Value of (0.838). Work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a P-Value of (0.000). Competence has a positive and significant effect on employee performance mediated by work motivation with a P-Value of (0.000). Compensation has no significant effect on employee performance which is mediated by work motivation with a P-Value of (0.302). The work environment has a positive and significant effect on employee performance mediated by work motivation with a P-Value of (0.002).*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada karyawan UMKM Sarung Tenun Goyor (ATBM) di Desa Wanarejan Utara. Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM Sarung Tenun Goyor (ATBM) di Desa Wanarejan Utara yang berjumlah 110 orang dengan semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel menggunakan teknik *sampling jenuh*. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu PLS-SEM (*Partial Least Square- Structural Equation Modeling*) dengan pengolahan data menggunakan alat bantu Smart PLS 3.0. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *P-Value*

sebesar (0,008). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *P-Value* sebesar (0,008). Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *P-Value* sebesar (0,838). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *P-Value* sebesar (0,000). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi kerja dengan nilai *P-Value* sebesar (0,000). Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi kerja dengan nilai *P-Value* sebesar (0,302). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi kerja dengan nilai *P-Value* sebesar (0,002).

## PENDAHULUAN

Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) ialah salah satu sektor industri dalam kegiatan perekonomian yang mampu menangani tenaga kerja yang besar dan devisa yang cukup besar. Hampir disetiap wilayah Indonesia, usaha kecil dan menengah mempekerjakan tenaga kerja yang mayoritas adalah tenaga kerja tidak terampil, dan terlibat dalam berbagai kegiatan ekonomi yang berhubungan langsung dengan kebutuhan masyarakat (Lestari dkk.,2022). Perusahaan dan bisnis akan membutuhkan sumber daya manusia, sebagai upaya peningkatannya, maka diperlukan landasan pendidikan yang kompeten dan pengetahuan lainnya, serta SDM dalam suatu bisnis harus mempunyai kinerja yang baik untuk menghasilkan visi dan misi yang berkualitas (Nuryatimah, 2021).

Kinerja karyawan ialah hasil yang diperoleh ketika karyawan dapat melengkapai tanggung jawab yang sudah dibagikan pimpinan sejalan dengan peran mereka dalam organisasi baik dari kualitas maupun kuantitas karyawan (Jufrizen, 2018). Selain itu keadaan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah perusahaan bisa mengatur karyawannya dengan baik tentu berdampak positif untuk perkembangan perusahaan. Jika setiap karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang ditugaskan kepadanya oleh organisasi dengan cara seefektif dan seefisien mungkin, maka kinerja mereka dianggap memuaskan, sehingga dapat menyelesaikan setiap masalah yang timbul diorganisasi.

Sumber daya manusia (SDM) berperan penting didalam berkembangnya UMKM khususnya pada industri Sarung Tenun Goyor (ATBM), di Pemalang pusat industri kerajinan ini terletak di Desa Wanarejan Utara. Permintaannya telah meluas hingga mencapai ekspor ke luar negeri. Nyaris semua hasil produksi dipasarkan melalui cara ekspor. Arab Saudi, Afrika, Jeddah, dan negara-negara timur lainnya biasanya menjadi negara tujuan ekspor (Wijanarko dkk., 2022).

**Tabel 1****Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja dan Volume Produksi Sarung Tenun Goyor (ATBM) di Kecamatan Taman**

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja	Volume Produksi
2018	195	4.320
2019	230	3.600
2020	275	2.160
2021	290	1.440
2022	325	1.200

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Pematang, (2023)

Berdasarkan tabel 1, industri Sarung Tenun Goyor (ATBM) telah mengalami pertumbuhan jumlah pekerja selama lima tahun terakhir, dari tahun 2018 hingga 2022, meskipun terjadi penurunan total volume produksi. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak terlalu produktif. Peningkatan jumlah pekerja tidak sesuai dengan jumlah barang yang diproduksi. Salah satu faktor produksi yang paling penting dan merupakan sumber daya yang signifikan bagi bisnis adalah tenaga kerja. Tenaga kerja dapat memberikan beberapa manfaat jika ditangani secara efektif, tetapi juga dapat memberikan hasil yang kurang baik jika dikelola dengan tidak benar.

Kinerja karyawan bisa ada pengaruhnya dari berbagai faktor, antara lain kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Adanya faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh pada motivasi kerja. Terdapat korelasi secara langsung antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, maka kedudukan serta hubungan akan sangat strategis apabila dengan memulai meningkatkan motivasi kerja sebelum berfokus pada peningkatan kinerja karyawan.

Kompetensi diartikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan artinya karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dengan latar belakang pendidikan yang mencukupi dan terampil sehingga berdampak pada kinerja karyawan. Sudaryo dkk (2018) bahwa kompetensi adalah pola perilaku yang sangat penting dan diperlukan untuk unggul dalam suatu peran dan menghasilkan suatu tugas peran tertentu terdiri dari berbagai kompetensi. Misalnya, kecakapan akademis, kecakapan berkomunikasi, berpikir kritis, disiplin diri, kreativitas, kerja, dan sebagainya.

Selain itu terdapat faktor yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan yaitu kompensasi, pemberian kompensasi ialah suatu bentuk apresiasi perusahaan sehingga

berpengaruh pada kinerja karyawan. Tolandang & Uhing (2021) mengartikan kompensasi sebagai sesuatu hal yang didapatkan karyawan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Aspek lain yang bisa membuat efek kinerja karyawan ialah lingkungan kerja, dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja ialah keseluruhan perihal tentang tempat kerja seorang karyawan yang bisa membuat terpengaruh pelaksanaan tugasnya (Hartati dkk., 2020).

Selanjutnya faktor penting yang membuat kinerja terpengaruhi ialah motivasi kerja, pemberian motivasi karyawan diharapkan mampu bekerjasama dengan baik dan melangsungkan pekerjaan dengan efektif guna mendapatkan target perusahaan sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan. Motivasi adalah membimbing potensi karyawan agar bekerjasama secara kreatif guna menggapai serta melaksanakan maksud yang sudah ditentukan (Arif dkk., 2019). Dalam penelitian ini motivasi kerja digunakan sebagai variabel intervening dimana motivasi diartikan sebagai sebuah proses perilaku diberikan energi dan diarahkan. Pemimpin perusahaan melalui pemberian motivasi kerja untuk para pekerjanya merupakan salah satu bentuk yang paling efisien untuk menunjang kinerja karyawan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Bukhari & Pasaribu (2019) kinerja adalah upaya yang dilakukan seseorang untuk melaksanakan tanggung jawab yang dibagikan untuknya sejalan dengan kompetensi, kapasitas, pengalaman, dan ketersediaan. Sutrisno dkk (2022) menyatakan bahwa kinerja diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka hasilkan sejalan pada pertanggungjawabannya yang dibebankan kepadanya, karyawan bekerja secara efisien dan maksimal sesuai dengan harapan perusahaan. Dapu (2015) menyatakan bahwa kinerja mengacu pada kapasitas individu atau kelompok guna melangsungkan berbagai tanggung jawab secara memuaskan dan sejalan dengan tujuan pribadi untuk organisasi.

### **Kompetensi**

Edison (2017) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kapasitas seseorang untuk melakukan suatu tugas dengan sukses dan bergantung pada pengetahuan, kemampuan, dan sikap mereka. Otoo (2020) menurut definisi ini, kompetensi adalah kualitas dari sifat-sifat dasar seseorang yang memungkinkan mereka untuk berkinerja lebih baik dalam pekerjaan, peran, atau lingkungan tertentu. Pianda (2018) menyatakan bahwa kompetensi adalah ciri dasar seseorang kapasitas untuk berpikir, bertindak, dan mengambil kesimpulan dengan cara yang dapat dilakukan dan dipertahankan selama periode waktu tertentu.

## Kompensasi

Suparyadi (2014) menyatakan bahwa kompensasi adalah total yang dibayarkan kepada karyawan sebagai hadiah atas kontribusi finansial dan non-finansial mereka kepada perusahaan. Menurut Dessler (2015) kompensasi adalah segala bentuk kompensasi yang dibagikan pada karyawan selaku akibat dari pekerjaannya tergolong pada kompensasi karyawan. Sutrisno (2022) menyatakan bahwa kompensasi adalah seluruh hadiah yang didapatkan oleh karyawan dari perusahaan selaku bentuk imbalan untuk administrasi mereka. Tanpa upah yang memadai, pekerja yang ada akan menyebabkan organisasi mengalami kesulitan dalam substitusi, terutama dalam pendaftaran.

## Lingkungan Kerja

Darmadi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja ialah keseluruhan yang terdapat pada sekeliling karyawan dalam tempatnya bekerja sehingga akan mempunyai efek pada melakukan komitmen yang diberikan kepadanya, seperti adanya pendinginan, pencahayaan yang baik dan lain-lain. Wuwungan dkk (2017) menjabarkan mengenai lingkungan kerja semacam keseluruhan suatu tentang tempat kerjanya bisa membuat terpengaruh seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Selain itu, lingkungan kerja dinilai baik atau sejalan jika karyawan bisa melangsungkan pekerjaannya secara optimal dan sekaligus dengan cara yang sehat, aman dan puas. Sutrisno dkk (2023) menjabarkan berupa arti lingkungan kerja adalah keseluruhan perihal mengelilingi karyawan dan bisa mempengaruhi dalam kinerja pekerjaan yang ditugaskan.

## Motivasi Kerja

Rivai & Sagala (2014) menjabarkan berhubungan dengan motivasi berupa seperangkat keyakinan serta sikap yang membuat terpengaruh orang guna berperilaku dengan cara yang konsisten dengan maksud pribadi mereka.. Afandi Pandi (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang muncul pada manusia mengingat fakta bahwa didorong, didukung, dan untuk melaksanakan kegiatan dengan kesungguhan. Apsari & Riana (2017) mendefinisikan motivasi keinginan kuat seseorang karyawan guna bisa melangsungkan beban serta bertanggungjawab atas diperoleh dari atasan.

## METODE PENELITIAN

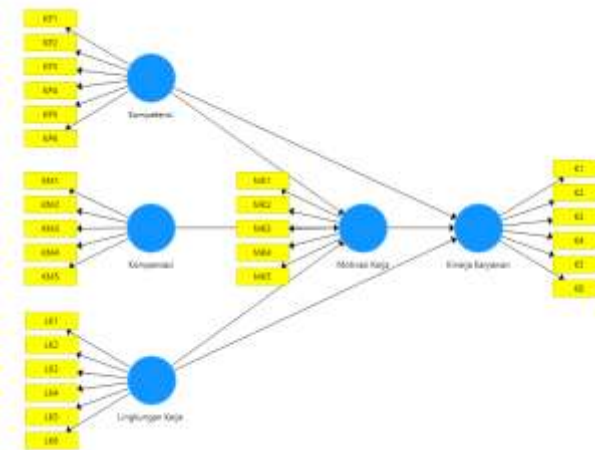
Dalam penelitian ini guna melangsungkan pengujian terdapat korelasi sebab akibat antar variabel, menggunakan metodologi kuantitatif dengan bentuk desain penelitian kausalitas. Populasi pada penelitian ini terdiri dari 110 karyawan di UMKM Sarung Tenun Goyor di Desa Wanarejan Utara. Teknik sampling jenuh digunakan untuk memilih sampel dari seluruh populasi. Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpul data dalam teknik pengumpulan data. PLS-SEM (*Partial Least Square-Structural Equation Modelling*)

adalah metode analisis data yang dimanfaatkan guna penelitian, dan alat Smart PLS 3.0 dimanfaatkan untuk menangani data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

#### Evaluasi Model Pengukuran atau *Outer Model*



**Gambar 1. Hasil Evaluasi Model Pengukuran atau *Outer Model***

Sumber : Data Primer, diolah Smart PLS 3.0 (2023)

### Uji Validitas

**Tabel 2**

Hasil *Outer Loading*

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Kompetensi (X1)	KP4	0,893	Valid
	KP6	0,880	Valid
Kompensasi (X2)	KM2	0,832	Valid
	KM3	0,781	Valid
	KM4	0,813	Valid
	KM5	0,813	Valid
	LK1	0,829	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	LK4	0,832	Valid
	LK5	0,873	Valid
	LK6	0,838	Valid
Motivasi Kerja (Z)	MK1	0,883	Valid
	MK2	0,875	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	K1	0,857	Valid
	K2	0,842	Valid
	K6	0,867	Valid

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa indikator dari masing-masing variabel penelitian menunjukkan nilai *Outer Loading* >0,7 artinya indikator tersebut dapat

dinyatakan valid. Selain dilihat dari nilai *Outer Loading*, uji validitas juga dapat dilihat melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE).

**Tabel 3**

*Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Kompetensi	0,787	Valid
Kompensasi	0,656	Valid
Lingkungan Kerja	0,711	Valid
Motivasi Kerja	0,773	Valid
Kinerja Karyawan	0,732	Valid

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan bahwa hasil dari indikator setiap variabel penelitian memiliki nilai *Average Variance Extracted* (AVE) >0,5 artinya dapat dinyatakan valid dan telah memenuhi syarat standar uji validitas.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 4**

*Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,729	Reliabel
Kompensasi	0,825	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,865	Reliabel
Motivasi Kerja	0,706	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,817	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa hasil dari indikator setiap variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* >0,6 artinya dapat dinyatakan reliabel. Di dalam uji instrumen penelitian pada analisis PLS-SEM dapat di lihat dari nilai *Composite Reliability* yang digunakan untuk menguji reliabilitas.

**Tabel 5**

*Composite Reliability*

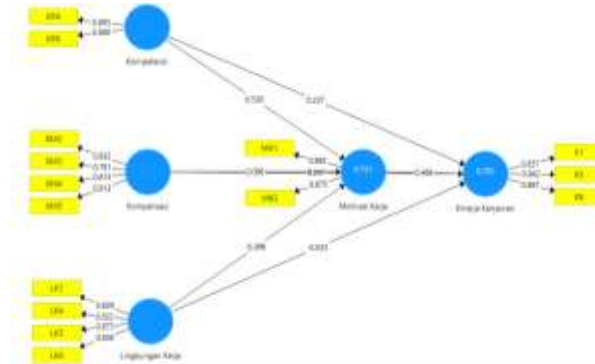
Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Kompetensi	0,881	Reliabel
Kompensasi	0,884	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,908	Reliabel
Motivasi Kerja	0,872	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,891	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah (2023)



Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa hasil dari indikator setiap variabel penelitian nilai *Composite Reliability* >0,7 artinya dapat dinyatakan reliabel.

**Evaluasi Model Struktural atau *Inner Model***



**Gambar 2**

**Hasil Evaluasi Model Struktural atau *Inner Model***

Sumber : Data Primer, diolah Smart PLS 3.0 (2023)

**Uji *Goodness Of Fit Model***

**Tabel 6**

*Goodness Of Fit Model*

Kriteria	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	Keterangan
SRMR	0,072	0,072	Model fit <0,8
d ULS	0,630	0,630	Model fit <95%
d G	0,504	0,504	Model fit <95%
Chi-Square	313,576	313,576	Model fit >0,5
NFI	0,732	0,732	Model fit <0,90
rms Theta	0,236	0,236	Model tidak fit >0,12

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa hasil nilai SRMR adalah 0,072 artinya nilai <0,8 disimpulkan bahwa model memiliki kategori fit, nilai d\_ULS 0,630 artinya nilai <95% disimpulkan bahwa model memiliki kategori fit, nilai d\_G 0,504 artinya nilai <95% disimpulkan bahwa model memiliki kategori fit, nilai Chi-Square 313,576 artinya nilai >0,5 disimpulkan bahwa model memiliki kategori fit, nilai NFI 0,732 artinya nilai <0,90 nilai NFI mendekati 1, maka dinyatakan model fit diketahui nilai NFI (*Normed Fit Index*) yang dihasilkan berada pada nilai 0,732 jika dipresentasikan nilai model fit dalam penelitian ini sebesar nilai 73,2% disimpulkan bahwa model memiliki kategori fit dan nilai rms Theta adalah 0,236 artinya nilai >0,12 disimpulkan bahwa model memiliki kategori tidak fit.



**Uji R-Square****Tabel 7***R-Square*

Variabel	R-Square
Motivasi Kerja	0,731
Kinerja Karyawan	0.703

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* variabel motivasi kerja (0,731) artinya presentase pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 73,1% kategori moderate sedangkan sisanya 26,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kemudian nilai *R-Square* pada variabel kinerja karyawan sebesar (0,703) artinya presentase pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 70,3% kategori moderate sedangkan sisanya 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Uji F-Square (Effect Size)****Tabel 8***F-Square (Effect Size)*

Variabel					
Variabel	Kompetensi	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Kompetensi					0,055
Kompensasi					0,078
Lingkungan Kerja					0,000
Motivasi Kerja					0,198
Kinerja Karyawan					

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa hasil nilai *F-Square (Effect Size)* pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,055 artinya dinyatakan bahwa hubungan antar variabel memiliki pengaruh lemah. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,078 dengan artinya dinyatakan bahwa hubungan antar variabel memiliki pengaruh lemah. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000 artinya dinyatakan bahwa hubungan antar variabel memiliki pengaruh lemah. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan : sebesar 0,198 artinya dinyatakan bahwa hubungan antar variabel memiliki pengaruh kuat.

**Uji Hipotesis**

**Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

**Tabel 9**

*Path Coefficient (Direct Effect)*

Variabel					
Variabel	Kompetensi	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Kompetensi					0,237
Kompensasi					0,241
Lingkungan Kerja					0,023
Motivasi Kerja					0,468

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel 9 di atas menunjukkan bahwa hasil dari uji *Path Coefficient* yang digunakan untuk melihat hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima atau ditolak dapat dilihat dari nilai *P-Value*.

**Tabel 10**

*P-Value (Direct Effect)*

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic	<i>P-Value</i>
KP – K	0,237	0,234	0,084	2,809	0,005
KM – K	0,241	0,255	0,091	2,657	0,008
LK – K	0,023	0,019	0,111	0,204	0,838
MK – K	0,468	0,454	0,087	5,403	0,000

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel 10 di atas menunjukkan bahwa hasil nilai *P-Value* <0,5 yaitu kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan nilai *P-Value* sebesar 0,005, kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai *P-Value* sebesar 0,008, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai *P-Value* sebesar 0,000 artinya bahwa hipotesis ini memiliki pengaruh dan diterima. Namun terdapat hasil nilai *P-Value* >0,5 yaitu lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai *P-Value* sebesar 0,838 artinya bahwa hipotesis tersebut tidak memiliki pengaruh dan ditolak.

**Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)****Tabel 11***Path Coefficient (Indirect Effect)*

Variabel	Nilai <i>Path Coefficient</i>
Kompetensi → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,248
Kompensasi → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,045
Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,140

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel 11 di atas menunjukkan hasil dari uji *Path Coefficient* yang digunakan untuk melihat hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima atau ditolak dapat dilihat dari nilai *P-Value*.

**Tabel 12***P-Value (Indirect Effect)*

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic	<i>P-Value</i>
KP – MK – K	0,248	0,237	0,066	3,732	0,000
KM – MK – K	0,045	0,050	0,044	1,033	0,320
LK – MK – K	0,140	0,134	0,045	3,093	0,002

Sumber : Data Primer, diolah (2023)

Berdasarkan tabel 12 di atas menunjukkan hasil nilai *P-Value* <0,5 yaitu kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja dengan nilai *P-Value* sebesar 0,000 dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja dengan nilai *P-Value* 0,002 artinya bahwa hipotesis ini memiliki pengaruh dan diterima. Sedangkan terdapat hasil nilai *P-Value* >0,5 yaitu kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja dengan nilai *P-Value* sebesar 0,302 artinya bahwa hipotesis tersebut tidak memiliki pengaruh dan ditolak

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lewat motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UMKM Sarung Tenun Goyor (ATBM) di Desa Wanarejan Utara Kecamatan Taman Kabupaten Pematang, maka bisa dibuat penarikan kesimpulan dari penelitian ini ialah berupa :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sarung Tenun Goyor (ATBM) di Desa Wanarejan Utara Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sarung Tenun Goyor (ATBM) di Desa Wanarejan Utara Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sarung Tenun Goyor (ATBM) di Desa Wanarejan Utara Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Sarung Tenun Goyor (ATBM) di Desa Wanarejan Utara Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang.
5. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada UMKM Sarung Tenun Goyor (ATBM) di Desa Wanarejan Utara Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang.
6. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada UMKM Sarung Tenun Goyor (ATBM) di Desa Wanarejan Utara Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada UMKM Sarung Tenun Goyor (ATBM) di Desa Wanarejan Utara Kecamatan Taman Kabupaten Pemalang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bangka: Zanafa Publishing.
- Apsari, N. M. M., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(3), 1592–1616.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). *Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*. Proceeding UII-ICABE.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Dapu, V. A. W. (2015). The Influence Of Work Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance At PT. Trakindo Utama. *Jurna EMBA*, 3(3), 352–361.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomart Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fokumma*, 3(3), 240–247.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E. dkk. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). the Effect of Competence, Communication, and Work Environment on the Performance of Employees, 9(2), 294–306.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.
- Lestari, E., Kristiyana, N., & Wahyuningsih, D. W. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Studi kasus pada UD. Karya Sejahtera Desa Campursai Kecamatan Sambit Kabupaten Ponorogo. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(3), 604–619. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i3.84>
- Nuryatimah, P., & Dahmiri. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Efikasi Diri terhadap keberhasilan UMKM sale pisang Purwobakti Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)*, 10(03).
- Otoo, F. N. K. (2020). Measuring the impact of human resource management (HRM) practices on pharmaceutical industry's effectiveness: the mediating role of employee competencies. *Employee Relations. The International Journal*.
- Pianda. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen 13 Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajawali Pers.
- Sudaryo, Yoyo, Aribowo, Agus, & Nunung Ayu Sofiaty. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Suparyadi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno. (2022). Determinants of Employee Performance: Overview of Aspects of Communication, Work Stress and Compensation. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 19259–19270. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.5937>
- Sutrisno, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. Diambil dari <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sutrisno, Tannady, H., Novie Citra Arta, D., Indah Asmarany, A., & Nardo Setia Budi Djojo, L. (2023). Analysis Of The Role Of Work Environment And Cyberloafing On Employee Performance In Manufacturing Machinery Control And Protection Companies. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 6(2).
- Tolandang, B. C. N., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntans*, 9(4), 873–883.

- Wijanarko, D., Herry, A., & Adhi, P. (2022). Analisis Keberlangsungan Usaha Sarung Goyor Di Era Digital Desa Wanarejan Utara, Kecamatan Taman, Kabupaten Pematang. *Jurnal Spirit Edukasia*, 02(01).
- Wuwungan, R. Y., Taroreh, R. N., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado The Influence Work and Motivation Work Against Satisfaction Work Employees Cinemaxx Lippo Plaza Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 298–307