



Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada UMKM Es Teh Ginastel di Soloraya

Muh Syaifudin Ardiansyah^{1*}, Moehammad Nasir²

^{1,2}Manajemen, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

Correspondence: E-mail: b100220261@student.ums.ac.id¹, mn193@ums.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel mediasi pada UMKM Es Teh Ginastel di Soloraya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Sampel penelitian terdiri atas 200 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan bantuan SmartPLS 4.0 melalui pengujian *outer model*, *inner model*, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan serta kinerja karyawan. Kepuasan karyawan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta mampu memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan aspek finansial dan psikologis karyawan dapat memperkuat kepuasan kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 15 July 2026

First Revised 16 July 2026

Accepted 22 July 2026

First Available online 23 July 2026

Publication Date 23 July 2026

Keyword:

Kepuasan Karyawan; Kinerja Karyawan; Kompensasi; Motivasi; UMKM.

1. PENDAHULUAN

Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) telah berkembang menjadi salah satu komponen utama ekonomi nasional di era globalisasi yang semakin cepat. Sebagian besar UMKM yang ada di Indonesia adalah usaha rumah tangga yang dapat menyerap banyak tenaga kerja. Hal ini menunjukkan bahwa UMKM di Indonesia memiliki potensi yang besar untuk berkembang sehingga mereka dapat memberikan kontribusi lebih besar lagi bagi perekonomian. Agar lebih mudah mendapatkan pemberdayaan UMKM melalui permodalan dan pengembangan kapasitas usaha, pemerintah Indonesia harus berpihak dan berkonsentrasi pada para pelaku UMKM. Sektor UMKM yang terbukti mampu menyerap banyak tenaga kerja juga merupakan solusi untuk mengurangi pengangguran. Tren positif ini harus terus berkembang agar sektor UMKM dalam skala yang besar dapat menangani masalah pengangguran di Indonesia (Harapan, 2023).

Dalam lima tahun terakhir, industri makanan dan minuman telah menjadi salah satu bentuk UMKM yang paling berkembang menurut Setiawan & Rahmi (2023) termasuk perusahaan minuman siap saji seperti Es Teh Ginastel, yang telah menjadi tren kuliner di kalangan orang-orang di kota dan pedesaan. Ketika bisnis seperti Es Teh Ginastel berkembang pesat, sistem manajemen yang lebih komprehensif diperlukan, terutama dalam hal manajemen SDM. Seiring bertambahnya jumlah gerai, mitra bisnis, dan karyawan, muncul tantangan baru untuk memastikan kinerja karyawan konsisten di seluruh lini operasional (Widyastuti et al., 2023).

Kondisi tersebut menyebabkan rendahnya kinerja karyawan di sebagian besar UMKM. Ini disebabkan oleh ketidakseimbangan antara apa yang diharapkan karyawan tentang kompensasi mereka dan apa yang mereka dapatkan. Karena keterbatasan modal dan kurangnya pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, UMKM seringkali tidak memiliki sistem kompensasi yang memadai atau program motivasi yang terorganisir. Kondisi ini dapat menyebabkan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi, produktivitas yang rendah, dan penurunan kualitas produk atau layanan, dan pada akhirnya berdampak pada kelangsungan hidup bisnis. Di sektor UMKM, ada perbedaan yang signifikan dalam mencapai kinerja optimal. Ini disebabkan oleh perbedaan antara kenyataan tentang sistem penggajian yang belum terstandar dan ekspektasi karyawan akan kompensasi yang layak (Jonathan & Handayani, 2021).

Kinerja karyawan ditentukan oleh motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tersebut. Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana melakukannya, seseorang tidak akan berhasil. Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut penjelasan ini, istilah "kinerja" berasal dari kata "prestasi kerja" atau "prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang", yang mengacu pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian ini memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang yang dapat diamati dan dinilai oleh (Setyo Widodo & Yandi, 2022).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima, baik fisik maupun non-fisik. Kompensasi juga dapat berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atau karyawan atas jasa atau hasil pekerjaannya untuk perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini sangat berhubungan dengan imbalan finansial, juga dikenal sebagai imbalan finansial, yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerjanya dengan perusahaan. Karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dengan kompensasi. Jumlah kompensasi yang akan diterima karyawan akan memengaruhi kinerja mereka, jadi perusahaan harus berbicara dengan karyawan untuk menentukan berapa banyak kompensasi yang akan diterima agar karyawan dapat bekerja dengan profesional. Berhasil menentukan kompensasi yang layak bagi karyawan akan menentukan kualitas sumber daya manusia, yang akan berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas perusahaan. Selain itu, penentuan kompensasi yang layak bagi karyawan juga akan menentukan seberapa lama suatu perusahaan bertahan dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif. Dengan demikian, kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh kompensasi yang tepat dan sesuai. Ketika kompensasi tidak memenuhi harapan karyawan, akan ada penolakan, yang dapat menyebabkan demonstrasi karyawan (Setyo Widodo & Yandi, 2022).

Motivasi merupakan proses atau tindakan yang dapat memberi inspirasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan. Beberapa faktor psikologis, seperti nilai penghormatan dan penghargaan, kepuasan kerja, kepuasan pencapaian, dan kebutuhan finansial, mendorong perilaku karyawan untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif daripada karyawan yang tidak termotivasi. Setiap karyawan memiliki cara unik untuk mendapatkan motivasi, jadi manajer harus mengetahui bagaimana setiap karyawan mereka bekerja agar mereka dapat memberikan motivasi kepada mereka. Selama proses produksi, motivasi membantu menjalankan dan mempertahankan perusahaan (Setyo Widodo & Yandi, 2022).

Kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka. Seseorang yang sangat puas dengan pekerjaannya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting bagi mereka. Selain itu, kepuasan kerja merupakan kombinasi dari kecenderungan, emosi, dan kognisi yang kompleks. Meskipun tidak ada metode yang pasti untuk mengetahui seberapa puas seorang karyawan dengan pekerjaannya, ada sejumlah metode yang dapat digunakan untuk menentukan tingkat kepuasan mereka. Selain itu, kinerja karyawan sangat bergantung pada persepsi mereka tentang nilai dan sikap. Tampaknya ada banyak variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yang hampir tidak dapat dipahami (Mauli & Mukaram, 2020)

Fokus penelitian ini adalah UMKM Es Teh Ginastel karena merupakan salah satu jenis usaha mikro dan kecil yang telah mengalami pertumbuhan besar dalam industri minuman siap saji di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir. Melalui sistem kemitraan (franchise) yang tersebar di berbagai wilayah, termasuk kota-kota tingkat dua dan tiga, Ginastel telah menunjukkan pertumbuhan jumlah gerai yang cepat. Saat ini, Ginastel sudah mendirikan lebih dari 2000 gerobak yang tersebar di Soloraya. Ginastel penting dalam konteks ini bukan hanya sebagai entitas bisnis tetapi juga sebagai fenomena sosial-ekonomi yang

mencerminkan dinamika UMKM kontemporer yang berpusat pada generasi muda yang bekerja sebagai pengusaha dan tenaga kerja. .

Research gap dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja memediasi antar variabel tersebut (Banyu Adytama Purnomo, 2024). Namun demikian, sebagian studi lain menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja juga tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kompensasi dan motivasi (Suryandaru et al., 2026).

Novelty (keterbaruan) dalam penelitian ini ditunjukkan dari penambahan indikator variabel mediasi kepuasan karyawan yaitu dukungan psikologis, dan fleksibilitas kerja yang disesuaikan dengan kondisi tenaga kerja UMKM pada era pasca digitalisasi dan perubahan pola kerja.

1.2. Tinjauan Pustaka

Landasan Teori

Penelitian ini didasarkan pada teori manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja, yang menjadi aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM seperti Es Teh Ginastel. Landasan utama penelitian mengacu pada Two-Factor Theory Herzberg yang membedakan *motivators* sebagai pendorong kepuasan kerja dan *hygiene factors* sebagai pencegah ketidakpuasan, di mana kompensasi berperan sebagai *hygiene factor* dan motivasi sebagai *motivator* yang dapat meningkatkan kepuasan kerja serta berdampak pada kinerja karyawan (Rahadi & Rozikan, 2024). Penelitian ini juga didukung oleh Expectancy Theory Vroom yang menyatakan bahwa motivasi muncul ketika individu meyakini bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan memperoleh imbalan yang diharapkan, sehingga kompensasi yang sesuai akan meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya mendorong kinerja yang lebih optimal (Dahrani & Sohiron, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi untuk menjelaskan mekanisme pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Wehelmina (2021), kinerja (performance) merupakan prestasi atau hasil kerja, sedangkan Mathis dan Jackson menyatakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Prawirosentono dan Primasari dalam Wehelmina (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya secara legal serta sesuai dengan moral dan etika. Kinerja juga mencerminkan efektivitas dan efisiensi kerja dalam mencapai sasaran organisasi, sehingga menjadi indikator penting keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia (Muhamad Rifa'i & Rosalia Sela, 2021). Menurut Widyawati (2022), kinerja karyawan ditunjukkan melalui tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien, yang tercermin dari pencapaian target, kedisiplinan, dan kualitas hasil kerja. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diposisikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi serta dimediasi oleh kepuasan kerja, karena

penilaian kinerja mencerminkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada sektor UMKM yang rentan terhadap turnover dan fluktuasi produktivitas (Nugroho et al., 2020).

Kompensasi

Kompensasi merupakan seluruh bentuk balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang diberikan, baik berupa finansial maupun nonfinansial, sebagai upaya untuk menghargai, menarik, dan mempertahankan tenaga kerja (*talent*) (Senoaji et al., 2024). Pemberian kompensasi yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, motivasi, serta mendorong karyawan bekerja secara optimal sehingga berdampak positif terhadap kinerja (Angody & Prayekti, 2023; Senoaji et al., 2024). Namun, pada konteks UMKM, sistem kompensasi sering kali belum terstandar sehingga berpotensi menimbulkan kesenjangan antara harapan dan imbalan yang diterima, yang pada akhirnya dapat menurunkan kepuasan dan kinerja karyawan (Muhamad & Artha, 2023).

Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk mengarahkan perilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin *move* yang berarti menggerakkan atau mendorong. Dalam konteks manajemen, motivasi berperan sebagai upaya untuk mengarahkan dan mengoptimalkan potensi karyawan agar bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi (Angody & Prayekti, 2023). Menurut Hizbul Muflihini (2024), motivasi merupakan kekuatan psikologis yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja, serta terbagi menjadi motivasi intrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri, dan motivasi ekstrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari faktor eksternal seperti penghargaan, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Kepuasan Karyawan

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau keadaan emosi yang muncul dari hasil evaluasi individu terhadap pekerjaan dan pengalaman kerjanya (Locke dalam Robbins & Judge, 2020). Menurut Robbins & Judge (2020), semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, yang pada akhirnya mendorong perilaku kerja yang positif. Mauli & Mukaram (2020) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas dan produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM Es Teh Ginastel.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu komponen penting dalam praktik manajemen sumber daya manusia yang berperan langsung dalam membentuk persepsi dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika kompensasi diberikan secara adil dan sesuai dengan beban kerja serta kontribusi karyawan, maka hal tersebut akan menimbulkan rasa dihargai dan puas terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja muncul ketika karyawan merasakan bahwa apa yang

mereka dapatkan setimpal dengan apa yang telah mereka upayakan. Dalam teori Two-Factor Herzberg, kompensasi termasuk dalam hygiene factor, yakni faktor yang dapat mencegah ketidakpuasan. Meskipun tidak selalu memotivasi secara langsung, kompensasi yang tidak sesuai cenderung menjadi sumber ketidakpuasan yang signifikan.

Sejumlah penelitian mendukung hubungan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja. Penelitian oleh Senoaji et al. (2024) menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial yang layak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan UMKM. Hal serupa ditemukan oleh Fadillah dan Andriani (2021), yang menegaskan bahwa kompensasi menjadi faktor dominan dalam memengaruhi kepuasan kerja pada industri makanan dan minuman skala kecil. Pratiwi dan Nasir (2021) juga menyimpulkan bahwa ketidakpuasan karyawan banyak bersumber dari kompensasi yang tidak sesuai, dan dengan memperbaiki sistem kompensasi, maka kepuasan dan loyalitas kerja akan meningkat. Dengan demikian, pemberian kompensasi yang baik akan berdampak langsung terhadap meningkatnya rasa puas karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri atau lingkungan luar seseorang yang mendorongnya untuk berperilaku atau bekerja mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi menjadi kekuatan yang menumbuhkan semangat, kedisiplinan, dan loyalitas kerja. Karyawan yang termotivasi akan cenderung menunjukkan antusiasme dalam menyelesaikan tugas dan merasa senang berada di lingkungan kerja, yang pada akhirnya menciptakan kepuasan kerja. Teori Harapan dari Vroom menjelaskan bahwa seseorang akan bekerja dengan baik jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan membawa hasil yang diinginkan. Dalam hal ini, motivasi memainkan peran penting dalam membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan.

Penelitian oleh Maulana dan Prasetyo (2021) membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja di berbagai jenis usaha, termasuk UMKM. Putri dan Wibowo (2022) juga menyatakan bahwa motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan pencapaian pribadi sangat berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hasil serupa ditemukan oleh Angody dan Prayekti (2023) dalam penelitian mereka di sektor makanan dan minuman, di mana motivasi yang dibangun melalui lingkungan kerja yang suportif meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H2: Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan

Pengaruh Kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan indikator penting untuk memprediksi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, lebih loyal terhadap organisasi, dan cenderung mempertahankan kualitas kerja dalam jangka panjang. Kepuasan kerja juga menciptakan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan dan organisasi, sehingga karyawan lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Ketika kepuasan kerja tinggi, maka tingkat stres cenderung rendah dan motivasi intrinsik akan meningkat, yang akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang lebih baik.

Penelitian oleh Yuliana et al. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sektor makanan dan minuman. Robbins dan Judge (2020) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berkontribusi terhadap pembentukan perilaku kerja positif seperti semangat kerja dan inovasi. Hasil serupa ditemukan oleh Setyawan dan Rizki (2022), di mana kepuasan kerja berperan sebagai pendorong utama loyalitas dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H3: Kepuasan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi yang layak tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa usaha dan waktu mereka dihargai dengan kompensasi yang adil akan cenderung bekerja lebih giat, lebih produktif, dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Dalam praktik manajemen, kompensasi dipandang sebagai alat kontrol sekaligus motivasi yang bisa meningkatkan output kerja secara kuantitatif maupun kualitatif. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang baik menjadi kunci dalam mendorong perilaku kerja yang produktif, terutama dalam sektor UMKM yang sering menghadapi tantangan dalam menjaga produktivitas karyawan.

Beberapa penelitian menunjukkan keterkaitan erat antara kompensasi dan kinerja. Senoaji et al. (2024) menegaskan bahwa kompensasi yang kompetitif sangat diperlukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM minuman. Fadillah dan Andriani (2021) juga menemukan bahwa kompensasi memengaruhi tidak hanya produktivitas tetapi juga efektivitas kerja karyawan. Penelitian oleh Anindita dan Taufik (2020) di sektor ritel juga menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi langsung berdampak terhadap peningkatan hasil kerja, terutama jika disertai dengan evaluasi kinerja yang transparan. Hal ini menunjukkan bahwa sistem kompensasi yang baik merupakan salah satu alat manajerial yang paling efektif untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H4: Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi menjadi elemen penting dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif, kreatif, dan berdedikasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih fokus, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan bersedia mengambil inisiatif untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi memengaruhi bagaimana karyawan mengelola waktu, menghadapi tekanan, dan mengevaluasi hasil kerjanya. Dalam jangka panjang, motivasi berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang berorientasi pada kinerja. Oleh karena itu, organisasi yang mampu membangun sistem motivasi yang tepat cenderung memiliki karyawan dengan kinerja yang lebih tinggi.

Putri dan Wibowo (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja, terutama yang dibentuk oleh lingkungan kerja yang suportif, sangat berperan dalam membentuk perilaku kinerja yang optimal. Hizbul Muflihini (2024) juga menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap peningkatan efektivitas kerja di sektor informal dan UMKM. Penelitian oleh Rachman dan Hidayat (2023) di bidang manajemen SDM juga menegaskan bahwa karyawan yang dimotivasi dengan baik akan menunjukkan kinerja melebihi ekspektasi.

Dengan demikian, motivasi yang tinggi akan tercermin dalam peningkatan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H5: Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan

Kepuasan karyawan memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian Fadillah dan Andriani (2021) serta Yuliana et al. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator penting dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja. Hasil penelitian mereka menegaskan bahwa kompensasi tidak selalu langsung meningkatkan kinerja, melainkan melalui proses psikologis yaitu kepuasan terhadap pekerjaan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Pratiwi dan Nasir (2021) yang menyatakan bahwa tanpa adanya kepuasan, kompensasi hanya berdampak jangka pendek terhadap perilaku kerja. Oleh karena itu, dalam konteks ini, kepuasan kerja adalah kunci yang memediasi efektivitas kompensasi dalam meningkatkan performa.

Maulana dan Prasetyo (2021) serta Angody dan Prayekti (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi dan kinerja. Mereka menemukan bahwa motivasi tanpa kepuasan tidak akan memberikan efek jangka panjang terhadap kinerja. Penelitian oleh Rachman dan Hidayat (2023) juga menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mengoptimalkan kinerja dari sumber daya manusianya yang termotivasi. Maka, dalam kerangka ini, kepuasan kerja memegang peranan strategis sebagai jembatan yang memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H6: Kepuasan karyawan memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

2. METODE

Penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel mediasi pada UMKM Es Teh Ginastel di Soloraya. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan UMKM Es Teh Ginastel, dengan sampel sebanyak 200 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima poin dan didukung observasi non-partisipatif. Variabel penelitian terdiri atas kompensasi dan motivasi sebagai variabel independen, kinerja karyawan sebagai variabel dependen, serta kepuasan karyawan sebagai variabel mediasi yang diukur berdasarkan indikator dari penelitian terdahulu. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dengan bantuan SmartPLS 4.0 melalui evaluasi *outer model*, *inner model*, dan pengujian hipotesis untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel (Sugiyono, 2020; Hair, 2022).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 1 untuk memberikan gambaran mengenai profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Informasi ini digunakan untuk mendukung pemahaman terhadap kondisi responden yang menjadi sampel penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

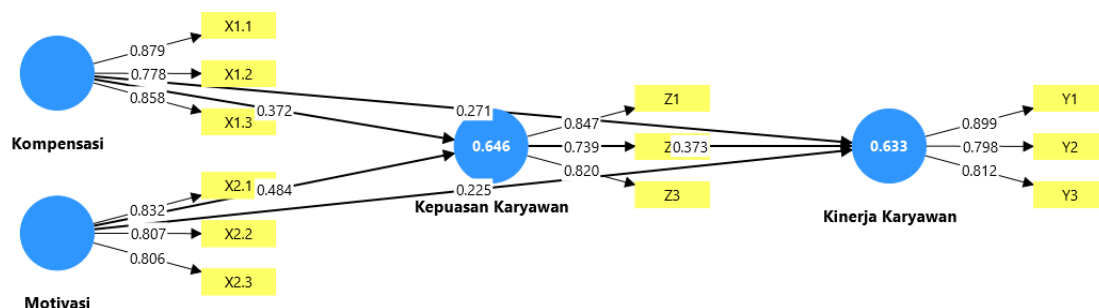
Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	78	39,0
	Perempuan	122	61,0
Usia	<20 Tahun	28	14,0
	20–25 Tahun	82	41,0
	26–30 Tahun	56	28,0
	>30 Tahun	34	17,0
Pendidikan Terakhir	SMP/Sederajat	10	5,0
	SMA/Sederajat	87	43,5
	D1/D2/D3/D4	26	13,0
	S1/S2/S3	77	38,5
Lama Bekerja	<1 Tahun	45	22,5
	1–3 Tahun	80	40,0
	3–5 Tahun	58	29,0
	>5 Tahun	17	8,5

Sumber: Data primer diolah (2026).

Berdasarkan Tabel 1, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 122 orang (61%), berada pada rentang usia 20–25 tahun sebanyak 82 orang (41%), memiliki pendidikan terakhir SMA/ sederajat sebanyak 87 orang (43,5%), serta telah bekerja selama 1–3 tahun sebanyak 80 orang (40%). Temuan ini menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh karyawan usia produktif dengan tingkat pendidikan menengah dan pengalaman kerja yang relatif memadai, sehingga dinilai mampu memberikan informasi yang relevan mengenai kompensasi, motivasi, kepuasan, dan kinerja karyawan pada UMKM Es Teh Ginastel di Soloraya.

Outer Model

Menurut Hair (2022), *outer model* dalam PLS-SEM menggambarkan hubungan antara indikator dan konstruk laten. Evaluasi *outer model* dilakukan untuk memastikan validitas, reliabilitas, dan konsistensi indikator sebelum pengujian model struktural. Berikut gambar 1 merupakan skema model PLS yang diuji:



Gambar 1. Outer Model

Analisis Uji Validitas

Convergent Validity

Menurut Hair et al. (2022), validitas konvergen dinilai melalui nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* > 0,70 dan AVE > 0,50. Hasil pengujian validitas konvergen menggunakan SmartPLS 4.0 disajikan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis *Convergent Validity*

	Validitas Konvergen	Keterangan
X1.1	0.879	Valid
X1.2	0.778	Valid
X1.3	0.858	Valid
X2.1	0.832	Valid
X2.2	0.807	Valid
X2.3	0.806	Valid
Y1	0.899	Valid
Y2	0.798	Valid
Y3	0.812	Valid
Z1	0.847	Valid
Z2	0.739	Valid
Z3	0.820	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 2, seluruh indikator pada variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y), dan Kepuasan Karyawan (Z) memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70, dengan nilai berkisar antara 0,739 hingga 0,899. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi validitas konvergen dan dinyatakan valid dalam merefleksikan konstruk penelitian, yang selanjutnya diperkuat melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE (<i>Average Variance Extracted</i>)	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.705	Valid
Motivasi (X2)	0.665	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.701	Valid
Kepuasan Karyawan (Z)	0.645	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Merujuk pada Tabel 3, diperoleh nilai AVE untuk variabel Kompensasi sebesar 0,705; Motivasi sebesar 0,665; Kinerja Karyawan sebesar 0,701; dan Kepuasan Karyawan sebesar 0,645. Karena nilai AVE dari seluruh variabel telah melampaui batas standar minimal 0,50, maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memenuhi syarat validitas konvergen secara absolut.

Discriminant Validity

Validitas diskriminan bertujuan memastikan bahwa setiap konstruk dalam model penelitian memiliki perbedaan yang jelas. Pengujian dilakukan melalui nilai *Cross Loadings*, dimana nilai *loading* indikator pada konstruk yang diukur harus lebih tinggi dibandingkan konstruk lainnya (Hair et al., 2022). Hasil pengujian discriminant validity melalui nilai cross loadings disajikan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Hasil *Matriks Cross Loadings*

Indikator	Kompensasi (X1)	Motivasi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan Karyawan (Z)
X1.1	0.879	0.639	0.621	0.638
X1.2	0.778	0.610	0.541	0.582
X1.3	0.858	0.652	0.638	0.637
X2.1	0.595	0.832	0.553	0.615
X2.2	0.646	0.807	0.594	0.656
X2.3	0.603	0.806	0.600	0.599
Y1	0.671	0.685	0.899	0.690
Y2	0.553	0.539	0.798	0.601
Y3	0.568	0.562	0.812	0.575
Z1	0.658	0.621	0.648	0.847
Z2	0.561	0.602	0.527	0.739
Z3	0.557	0.624	0.616	0.820

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil *cross loadings* pada Tabel 4. memperlihatkan bahwa nilai koefisien korelasi setiap indikator pada variabel konstruksya jauh lebih besar daripada nilai korelasi terhadap konstruk atau variabel lain. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen pengukur yang digunakan telah lulus uji validitas diskriminan dengan sangat baik.

Uji Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk diukur untuk mengetahui konsistensi dan akurasi instrumen dalam mengukur konstruk laten. Melalui pengukuran ini dapat diketahui apakah responden memberikan jawaban yang stabil terhadap pertanyaan yang diajukan. Dalam studi ini, alat ukur yang dijadikan acuan adalah nilai *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha* dengan standar nilai kelayakan minimal sebesar 0,70. Hasil pengujian reliabilitas model yang meliputi nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability pada masing-masing variabel penelitian disajikan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Model

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite reliability
Kompensasi (X1)	0.723	0.730
Motivasi (X2)	0.786	0.799
Kinerja Karyawan (Y)	0.789	0.795
Kepuasan karyawan (Z)	0.748	0.748

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan data Tabel 5, pengujian keandalan menunjukkan bahwa seluruh variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* berkisar antara 0,730 hingga 0,799 ($> 0,70$). Keselarasan juga ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* yang seluruhnya berada di atas nilai ambang 0,70 (rentang 0,723 hingga 0,789). Keadaan ini menyimpulkan bahwa data kuisioner terbukti konsisten dan reliabel untuk analisis tahap berikutnya.

Uji Multikolinearitas

Menurut Hair et al. (2022), uji multikolinearitas dalam *PLS-SEM* dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai $VIF < 5,00$ menunjukkan tidak terdapat masalah kolinearitas antar konstruk. Hasil pengujian VIF pada penelitian ini disajikan pada tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Nilai VIF Indikator

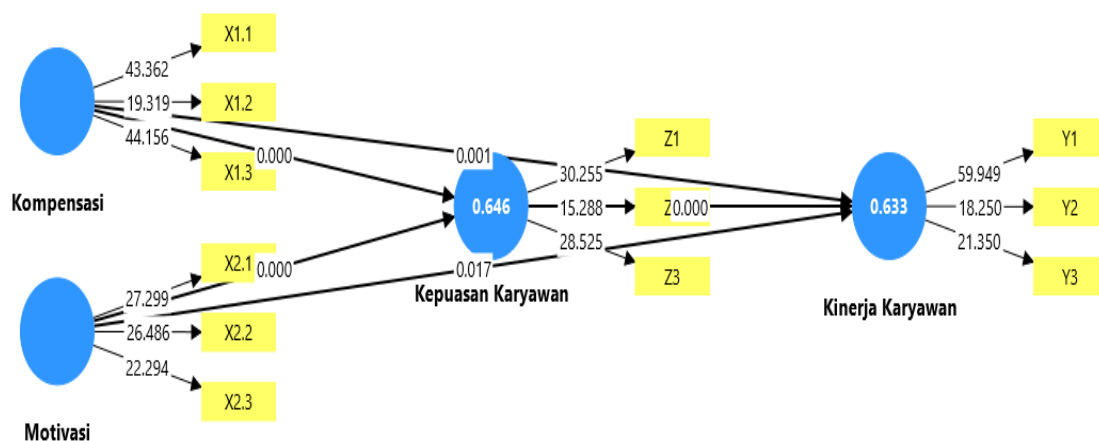
	Kinerja Karyawan	Kepuasan Karyawan
Kompensasi (X1)	2.717	2.325
Motivasi (X2)	2.987	2.325
Kinerja Karyawan (Y)		
Kepuasan karyawan (Z)	2.822	

Sumber: Data primer diolah, 2026

Seluruh nilai inner VIF antar-variabel independen berada di bawah 5,00. Dengan demikian, model struktural ini terbebas dari isu multikolinearitas yang serius.

Inner Model

Menurut Hair et al. (2022), *inner model* dalam *PLS-SEM* digunakan untuk mengevaluasi hubungan struktural antar konstruk laten serta kemampuan prediksi model. Pengujiannya meliputi uji multikolinearitas (*VIF*), koefisien determinasi (R^2), dan signifikansi hubungan melalui *bootstrapping* berdasarkan nilai *path coefficient*, *t-statistic*, dan *p-value*. Seperti ditampilkan pada gambar 2 berikut :

**Gambar 2.** Inner Model

Koefisien Determinasi (R-Square)

Menurut Hair et al. (2022), nilai *R-square* (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model struktural dalam menjelaskan variasi variabel endogen. Nilai R^2 sebesar 0,75, 0,50, dan 0,25 masing-masing menunjukkan kemampuan prediksi yang kuat, sedang, dan lemah. Nilai koefisien determinasi (*R-Square*) pada variabel endogen dalam model penelitian ini disajikan pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. Nilai *R-Square* (R^2)

	R-Square	R-Square Adjusted
Kepuasan Karyawan (Z)	0.646	0.642
Kinerja Karyawan (Y)	0.633	0.628

Sumber: Data primer diolah, 2026

Nilai R^2 menunjukkan bahwa Kompensasi dan Motivasi mampu menjelaskan 64,6% variasi Kepuasan Karyawan, sedangkan Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Karyawan mampu menjelaskan 63,3% variasi Kinerja Karyawan. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji Kelayakan Model (*Goodnes of Fit*)

Kelayakan model (*goodness of fit*) pada analisis PLS-SEM dievaluasi menggunakan *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)* dan *Normed Fit Index (NFI)*. Model dinyatakan memiliki kesesuaian yang baik apabila nilai $SRMR < 0,08$ dan $NFI > 0,90$, sehingga layak digunakan dalam analisis. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki tingkat kecocokan yang memadai dengan data empiris yang digunakan. Hasil analisis *model fit* menggunakan nilai NFI disajikan pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Hasil Analisis NFI

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.077	0.077
d_ULS	0.466	0.466
d_G	0.261	0.261
Chi-square	311.449	311.449
NFI	0.764	0.764

Sumber : Data Primer Diolah, 2026

Pengujian Hipotesis

Uji Direct Effect

Uji *Direct Effect* digunakan untuk menggambarkan tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Melalui skema *inner model* yang telah disajikan sebelumnya, serta hasil pada tabel *Direct Effect*, dapat terlihat urutan besarnya pengaruh dari yang paling dominan hingga yang paling lemah. Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh langsung antarvariabel dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 9 berikut.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

	Hipotesis	Original Sample	t-statistics	p-values	Keterangan
Kompensasi (X1) -> Kepuasan Karyawan (Z)	H1	0.372	4.395	0.000	Positif Signifikan
Motivasi (X2) -> Kepuasan Karyawan (Z)	H2	0.484	5.327	0.000	Positif Signifikan
Kepuasan Karyawan (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	H3	0.373	4.296	0.000	Positif Signifikan
Kompensasi (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	H4	0.271	3.262	0.001	Positif Signifikan
Motivasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	H5	0.225	2.392	0.017	Positif Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis *path coefficients*, seluruh hipotesis pengaruh langsung dinyatakan diterima karena memiliki nilai *t-statistics* $> 1,96$ dan *p-values* $< 0,05$. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan ($\beta = 0,372$; $t = 4,395$; $p = 0,000$), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan ($\beta = 0,484$; $t = 5,327$; $p = 0,000$), kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,373$; $t = 4,296$; $p = 0,000$), kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,271$; $t = 3,262$; $p = 0,001$), serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,225$; $t = 2,392$; $p = 0,017$).

Uji Indirect Effect

Menurut Hair et al. (2022), pengujian *indirect effect* dilakukan untuk menguji peran variabel mediasi melalui prosedur *bootstrapping* dengan kriteria *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05. Hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung melalui variabel mediasi kepuasan karyawan disajikan pada Tabel 10 berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample	t-statistics	p-values	Keterangan
Kompensasi (X1) -> Kepuasan Karyawan (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.139	2.943	0.003	Positif Signifikan
Motivasi (X2) -> Kepuasan Karyawan (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.181	3.491	0.000	Positif Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dalam model struktural, kepuasan karyawan dikonfirmasi memiliki peran mediasi yang signifikan terhadap seluruh hubungan variabel eksogen. Secara terperinci, pada mediasi jalur kompensasi, nilai koefisien pengaruh tidak langsung diperoleh sebesar 0,139 dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,943 (> 1,96) dan *p-values* sebesar 0,003 (< 0,05), yang menyatakan bahwa kepuasan karyawan secara signifikan mampu memediasi pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, pada mediasi jalur motivasi, nilai koefisien pengaruh tidak langsung didapati sebesar 0,181 dengan nilai *t-statistics* mencapai 3,491 (> 1,96) dan *p-values* sebesar 0,000 (< 0,05), yang menunjukkan bahwa kepuasan karyawan juga secara signifikan bertindak sebagai variabel mediasi dalam menghubungkan efek positif motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan (H1)

Menurut *Expectancy Theory* (Teori Harapan) yang dikembangkan oleh Vroom, kompensasi atau imbalan (*rewards*) merupakan bentuk penghargaan yang dinilai nyata oleh pekerja dan memiliki kaitan erat dengan dorongan untuk menghasilkan kinerja maksimal. Mathis dan Jackson dalam Wehelmina (2021) juga menegaskan bahwa kompensasi yang dikelola dengan baik mampu mengoptimalkan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan etis. Penelitian terdahulu oleh Senoaji et al. (2024) serta Katolik et al. (2023) membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada berbagai konteks bisnis makanan dan minuman skala UMKM.

Hasil pengujian pada UMKM Es Teh Ginastel di Soloraya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,269, nilai *t-statistics* sebesar 3,098, dan nilai signifikansi *p-values* sebesar 0,002 (di bawah 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa kesesuaian kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan terhadap UMKM Es Teh Ginastel, terutama karena pemenuhan hak finansial yang layak memacu antusiasme kerja karyawan dalam menjaga kecepatan pelayanan operasional di setiap gerai. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya kompensasi dalam pembentukan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Karyawan (H2)

Secara teoritis, motivasi kerja berfungsi sebagai stimulus psikologis internal dan eksternal yang membentuk persepsi positif serta kepuasan individu terhadap lingkup pekerjaannya. Menurut Teori Dua Faktor Herzberg, faktor motivasi (*motivators*) seperti tantangan kerja dan pengakuan secara konsisten akan meningkatkan keyakinan serta kepuasan mendalam karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks operasional, Hizbul Muflihini (2024) menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kepuasan karyawan karena mampu menggerakkan antusiasme individu dan menyelaraskan kebutuhan personal dengan tujuan lingkungan kerja. Penelitian terdahulu oleh Maulana & Prasetyo (2021) serta Putri & Wibowo (2022) juga menemukan bahwa dorongan motivasi yang tinggi secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebelum mereka merefleksikannya dalam produktivitas, khususnya pada sektor industri makanan dan kecil.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan pada UMKM Es Teh Ginastel di Soloraya, dengan nilai *t-statistics* sebesar 5,046 dan *p-value* 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan Es Teh Ginastel, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan karyawan yang dirasakan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam membangun kepuasan karyawan.

Pengaruh Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Secara teoritis, kepuasan kerja berfungsi sebagai respons afektif dan evaluasi emosional positif yang membentuk persepsi serta perilaku produktif karyawan di tempat kerja. Menurut Robbins & Judge (2020), perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya secara konsisten akan meningkatkan keyakinan serta kontribusi nyata karyawan terhadap organisasi. Dalam konteks operasional, Mauli & Mukaram (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan karena berpengaruh langsung terhadap loyalitas, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, dan efisiensi kerja individu. Penelitian terdahulu oleh Gazi et al. (2024) serta Yuliana et al. (2021) juga menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan dalam mengejar target organisasi, khususnya pada sektor industri makanan dan minuman.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Es Teh Ginastel di Soloraya, dengan nilai *t-statistics* sebesar 4,196 dan *p-value* 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan Es Teh Ginastel, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan yang dihasilkan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam membangun kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (H4)

Menurut teori Two-Factor Herzberg, kompensasi dikategorikan sebagai *hygiene factor* (faktor kesehatan/pemeliharaan) yang menjadi elemen krusial dalam mencegah munculnya ketidakpuasan serta membentuk sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Senoaji et al. (2024) juga menegaskan bahwa pemenuhan kompensasi yang adil, baik secara finansial maupun non-finansial, mampu meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja di tingkat operasional usaha. Penelitian terdahulu oleh Patnaik & Suar (2025) serta W. Pratiwi (2020)

membuktikan bahwa kesesuaian kompensasi dengan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan karyawan pada berbagai skala industri dan UMKM.

Hasil pengujian pada UMKM Es Teh Ginastel di Soloraya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,383 dan nilai signifikansi *p-value* sebesar 0,000 (di bawah 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa sistem balas jasa yang diberikan mampu meningkatkan kepuasan karyawan Es Teh Ginastel, terutama karena kompensasi yang layak dinilai mampu memenuhi kebutuhan fisiologis harian mereka di tengah intensitas pelayanan yang tinggi. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya kompensasi dalam pembentukan kepuasan karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (H5)

Menurut Robbins dan Judge (2020), motivasi merupakan suatu proses psikologis yang menggambarkan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Hizbul Muflihini (2024) juga menegaskan bahwa motivasi kerja mampu membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku karyawan agar mau bekerja sama secara produktif demi menghasilkan efektivitas kerja yang optimal di lingkungan kerja. Penelitian terdahulu oleh Liaquat et al. (2024) serta Rachman & Hidayat (2023) membuktikan bahwa faktor motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada berbagai konteks organisasi dan bidang manajemen sumber daya manusia.

Hasil pengujian pada UMKM Es Teh Ginastel di Soloraya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien jalur (original sample) sebesar 0,234, nilai *t-statistics* sebesar 2,489, dan nilai signifikansi *p-values* sebesar 0,013 (di bawah 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan terhadap UMKM Es Teh Ginastel, terutama karena adanya ketertarikan terhadap pekerjaan dan tantangan kerja yang membuat karyawan berkomitmen penuh dalam menyelesaikan target operasional harian. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya motivasi dalam pembentukan kinerja karyawan.

Peran Kepuasan Karyawan dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (H6)

Secara konseptual, kinerja karyawan yang optimal terbentuk dari hubungan jangka panjang yang didasarkan pada kepuasan kerja. Robbins & Judge (2020) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan tinggi terhadap aspek pekerjaan mereka cenderung menunjukkan komitmen positif, bertanggung jawab, dan memberikan performa terbaik. Dalam sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), Mauli & Mukaram (2020) menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor utama sekaligus jembatan penting yang menghubungkan stimulus organisasional seperti kompensasi dan motivasi menuju hasil kerja yang produktif. Penelitian terdahulu oleh Muhamad Rifa'i et al. (2021) serta Angody & Prayekti (2023) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan sebagai variabel mediasi dalam menghubungkan efek kompensasi dan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM Es

Teh Ginastel di Soloraya, dengan nilai *t-statistics* sebesar 2,943 dan *p-value* 0,003. Selaras dengan hal tersebut, kepuasan karyawan juga terbukti memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan, dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,388 dan *p-value* 0,001. Artinya, semakin baik sistem kompensasi dan motivasi yang diberikan, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan terlebih dahulu, yang pada gilirannya membuat loyalitas dan kinerja mereka semakin tinggi terhadap UMKM Es Teh Ginastel. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan fondasi utama dalam memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan karyawan sebagai variabel mediasi pada UMKM Es Teh Ginastel di Soloraya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan maupun kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan karyawan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja serta mampu memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan aspek finansial dan psikologis karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya memperkuat produktivitas dan pencapaian kinerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu UMKM di wilayah Soloraya, menggunakan variabel penelitian yang masih terbatas, serta menggunakan kuesioner yang berpotensi menimbulkan bias subjektivitas responden. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel dan menambahkan variabel lain seperti *work-life balance*, lingkungan kerja, atau gaya kepemimpinan. Bagi manajemen UMKM Es Teh Ginastel, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk mempertahankan sistem kompensasi yang adil, meningkatkan motivasi melalui pendekatan nonfinansial, serta menjaga kepuasan kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan pembagian beban kerja yang seimbang.

5. REFERENCES

- Angody, I. A., & Prayekti, P. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Organisasi Oppio Coffe Yogyakarta. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(4), 2183–2194. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i4.2185>
- Banyu Adytama Purnomo. (2024). *TINJAUAN DAMPAK KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT IMP...* 43–57.
- Dahrani, D., & Sohiron, S. (2024). Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584)*, 4(02), 1974–1987.
- Hair, et al. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (3rd ed.)*. SAGE Publications.

- Harapan, F. (2023). *Kontribusi UMKM dalam Perekonomian Indonesia*. <https://www.fajarharapan.id/kontribusi-umkm-dalam-perekonomian-indonesia/>
- Hizbul Muflihini, M. (2024). *Motivasi Kinerja*.
- Jonathan, K., & Handayani, K. (2021). *Kompensasi sebagai Penentu Kinerja Karyawan UMKM : Studi pada Pertokoan Keramik Pasar Ular Permai Jakarta Utara*. 107–120.
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Muhamad, P., & Artha, F. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MAJU GEMILANG GARMEN*. 2(1), 1–13.
- Muhamad Rifa'i, Rosalia Sela, R. N. S. S. (2021). KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.
- Nugroho, Y. A., Hutagalung, D., Asbari, M., Supriatna, H., & Novitasari, D. (2020). *MEMPERTAHANKAN KINERJA KARYAWAN UMKM : ANALISIS PENGARUH*. 16(2), 364–378.
- Rahadi, Q., & Rozikan. (2024). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil Ditinjau dari Teori Dua Faktor Herzberg. *Al Maal : Journal of Islamic Economics and Banking*, 5(1), 85–99. <http://dx.doi.org/10.31000/almaal.v5i1.10726%0Ahttp://jurnal.umt.ac.id/index.php/jie>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Perilaku Organisasi*. 7.
- Senoaji, S. S. F., Martha, N. M. D., Solihat, A. A. I., Musdalifah, F. C., Awa, R. A. R. S. G., Sugina, M. P. A. B. M., Lailla, N., & Solihin, I. N. O. S. I. (2024). *MANAJEMEN KOMPENSASI*.
- Setiawan, A. K., & Rahmi, D. (2023). *Strategi Pengembangan UMKM Makanan dan Minuman di Kelurahan Tamansari Kota Bandung*. 133–142.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. In *Alfabeta*. CV.
- Suryandaru, D., Ahmad, S., & Surakarta, U. M. (2026). *Pengaruh Kompetensi SDM , Motivasi , Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PNS : Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi*. 1052–1063.
- Wehelmina, R. (2021). Manajemen Kinerja. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).
- Widyastuti, T., Pitoyo, B. S., Rianto, M. R., & Hs, S. (2023). *Determinasi Kinerja UMKM Makanan dan Minuman Halal di Kab . Bekasi : Networking , Kompetensi SDM dan Teknologi Informasi Sebagai Predictor*. 9(03), 3465–3470.
- Widyawati, D. S. R. R. (2022). *PENGARUH DIMENSI KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI DAN*

