

Pengaruh Gaji dan Fasilitas Kesejahteraan Terhadap Produktivitas di UMKM Salim Kota Padangsidimpuan

Winy Alna Marlina¹, Fani Andriyani², Fatma Poni Mardiah³

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Andalas, Padang, Indonesia

winyalnamarlina@eb.unand.ac.id

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji dan fasilitas kesejahteraan terhadap produktivitas karyawan di mediasi oleh motivasi kerja karyawan pada UMKM Salim Bakery di Kota Padangsidimpuan, Sumatera Utara. Metode yang digunakan dengan metode kuantitatif dengan pengolahan data PLS-SEM dengan bantuan *software* SmartPLS terhadap 31 responden karyawan Salim Bakery. Hasil penelitian menunjukkan gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, fasilitas kesejahteraan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, gaji berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, fasilitas kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, motivasi kerja karyawan signifikan terhadap produktivitas karyawan, gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di mediasi oleh motivasi kerja karyawan dan fasilitas kesejahteraan menunjukkan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan di mediasi oleh motivasi kerja karyawan pada UMKM Salim Bakery di Kota Padangsidimpuan, Sumatera Utara.

Kata Kunci : Fasilitas Kesejahteraan; Gaji; Motivasi Kerja Karyawan; Produktivitas Karyawan

Corresponding author. Winyalnamarlina@eb.unand.ac.id

How to cite this article.

Marlina, Alna. W (2023). Pengaruh Gaji dan Fasilitas Kesejahteraan Terhadap Paroduktivitas di UMKM Salim Kota Padangsidimpuan

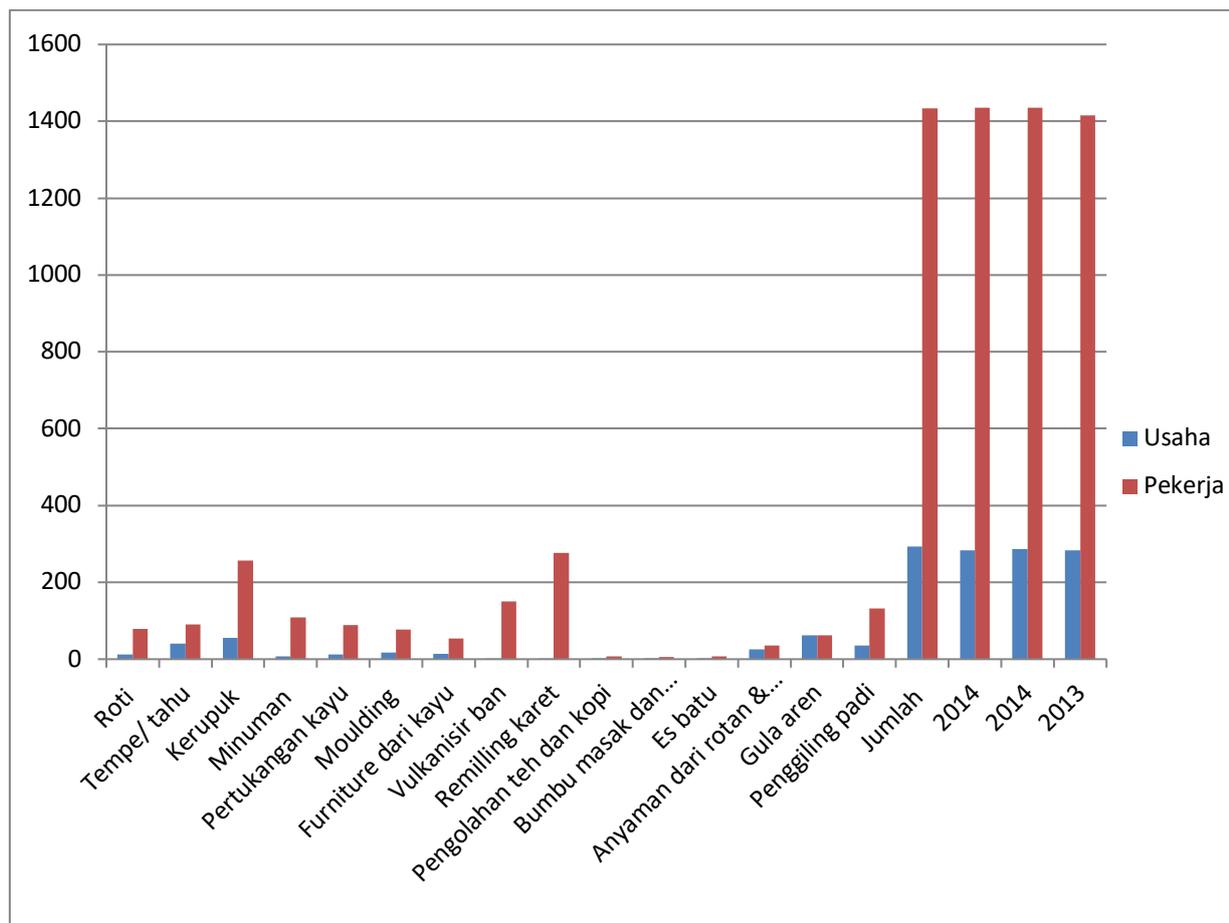
PENDAHULUAN

Rujito (2022) menyatakan UMKM adalah salah satu jenis usaha yang berpengaruh banyak terhadap perekonomian Indonesia, dari sisi jumlah usaha yang terbentuk maupun dari sisi jumlah lapangan pekerjaan yang tercipta.

Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) dapat meningkatkan perekonomian suatu negara termasuk Indonesia karena adanya penyerapan lapangan kerja bagi masyarakat sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Mahdi (2022) menyatakan jumlah UMKM di

Indonesia mencapai 65,47 juta unit pada tahun 2019. Jumlah usaha kecil sebanyak 798.679 unit dan jumlah usaha menengah sebanyak 65.465 unit. Jumlah ini memberi andil sebesar 0,1% dari total UMKM di Indonesia.

Kota Padangsidimpuan adalah salah satu Kota yang berada di Sumatera Utara yang memiliki industri UMKM yang beraneka ragam. Dari data Badan Pusat Statistik tahun (2018) jumlah UMKM yang bervariasi seperti pada Gambar 1.



Gambar 1. Data Industri UMKM di Kota Padangsidimpuan (Sumber: Badan Pusat Statistik, 2018)

Dari Gambar 1, salah satu jenis usaha di Padangsidimpuan berupa usaha roti. Di Kota Padangsidimpuan terdapat beberapa toko roti yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Data Toko Roti di Padangsidimpuan

No	Nama usaha	Alamat	No	Nama Usaha	Alamat
1.	Horas Bakery	Jl.Baginda Oloan	8.	Brownies Ar Rum	Jl. Sutan Sori Pada Mulia No.17, Sadabuan,
2.	Sidimpuan Bakery	Jl. Imam Bonjol No.6	9.	On Do Bakery	Jl. Imam Bonjol, Padang Matinggi,
3.	Arya Bakery	Jl.Sultan Hasanudin	10.	Kue Centra Pie	Jl. Pangeran Diponegoro, Wek II,
4.	Subur Bakery	Jl. Wr. Supratman	11.	Reza Bakery	Jl. Sutan Sori Pada Mulia No.2, Sadabuan,
5.	Bolu Salak Kenanga	Jl.Kenanga No.44, Ujung	12.	Salim Bakery	Jl. Raja Inal Siregar, Batunadua,
6.	Bika Ambon Salsabila	Jl. Imam Bonjol No. 258,	13.	Brownies Amanda	Jl. S.M. Raja, Sitamiang baru,
7.	Hasan Bakery	Jl. Perintis Kemerdekaan,	14.	Jaya Bakery	Jl. Imam Bonjol, Tugu Siborang,

(Sumber: Survei Pendahuluan, 2022)

Objek penelitian ini ialah Salim Bakery. Salim Bakery merupakan sebuah toko roti yang didirikan oleh Bapak Judni pada tahun 2010. Salim Bakery telah menghasilkan ribuan roti untuk setiap harinya. Roti-roti tersebut dipasarkan ke warung-warung, toko-toko dan supermarket, tidak hanya itu, produk juga dipasarkan keluar Kota seperti: Gunung Tua, Sipirok, Tarutung, Langka Payung, Marancar dan Batang Toru dan lain-lain. Jam operasional usaha ini dari pukul 08.00 – 16.00 WIB.

Pabrik produksi dibagi menjadi dua yaitu, produksi untuk toko-toko didalam dan **Gaji**

Menurut Mondelo (2015) gaji adalah sesuatu yang mendorong kinerja karyawan agar lebih tinggi karena mereka menciptakan meritokrasi yang dimana pencapaiannya dihargai secara moneter.

Lazear (2015) menyebutkan bahwa distribusi gaji hierarki sering menciptakan disinsentif untuk kerja sama, mendorong ketidakpuasan pegawai, dan mengurangi produktivitas.

dan didistribusikan ke luar daerah. Salim Bakery memiliki karyawan sebanyak 31 orang. Setiap karyawan diberikan tugas dan tanggungjawab. Karyawan yang bertugas dibagian toko, mereka bekerja sebagai penjaga toko dan kasir. Selain itu Salim Bakery juga memiliki karyawan yang ditugaskan sebagai tukang masak di toko dan pabrik.

Dalam menjalankan usaha, Salim Bakery memperhatikan gaji, fasilitas karyawan, memotivasui karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

De Brocket al.(2015) berpendapat bahwa gaji didasarkan pada teori upah efisiensi, menetapkan bahwa perusahaan harus membayar upah minimum pekerja untuk menarik dan mempertahankan pekerja terbaik. Pemberian gaji yang yang efektif adalah jika dan diberikan kepada karyawan yang produktif.

HI: Gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

H3: Gaji berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

Fasilitas Kesejahteraan

Nur *et al.* (2016) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan motivasi dalam hubungan antara kesejahteraan dan semangat kerja.

Khilmi dan Dwi Nur (2014) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan terdiri dari kesejahteraan langsung dan kesejahteraan tidak langsung yang diberikan perusahaan secara bersama sama terhadap semangat kerja karyawan. Kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan dengan hasil uji indikator dominan sebesar 94,07 %.

Shah. P (2015) menyatakan bahwa kesejahteraan mencakup segala sesuatu yang dilakukan untuk kenyamanan dan peningkatan karyawan dan diberikan di atas upah. Kesejahteraan membuat motivasi karyawan tetap tinggi sehingga dapat mempertahankan karyawan untuk jangka waktu yang lebih lama.

H2: Fasilitas kesejahteraan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

H4: Fasilitas Kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi secara umum diartikan sebagai dorongan batin yang menyebabkan orang melakukan tindakan untuk memenuhi kebutuhannya (Correia *et al.* 2017).

Motivasi digambarkan oleh Robbins (2021) sebagai interaksi antara individu dan situasi. Orang memiliki kebutuhan yang berbeda, dan interaksi situasi dan individu dapat memperkuat atau menghambat motivasi seseorang. Orang-orang termotivasi ketika mereka percaya bahwa kebutuhan spesifik akan dipenuhi dengan mencapai tujuan yang diinginkan atau penghargaan yang memenuhi kebutuhan mereka.

Motivasi karyawan adalah mengarahkan kebutuhan individu pada perilaku yang memuaskan individu dan menghasilkan kepuasan karyawan (Hitka dkk, 2018). Motivasi karyawan terkait dengan banyak variabel, seperti kepuasan kerja, pergantian karyawan, tingkat ketidakhadiran, niat untuk keluar, kinerja dan komitmen (Herzberg, 2017).

H5: Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan

Produktivitas Karyawan

Dahlan (2014) menyatakan produktivitas merupakan hasil membandingkan peran serta tenaga kerja per satuan waktu dengan hasil yang dicapai. Produktivitas tenaga kerja adalah suatu konsep dimana terjadi adanya keterkaitan antara seorang sumber tenaga kerja dengan hasil satuan waktu, menunjukkan produk yang dibutuhkan lebih tinggi melalui standar yang ditetapkan. Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif.

Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran (Ramadon *et al.* 2017).

Produktivitas Kerja adalah dimana produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh setiap individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kinerja lebih efisien (Wibowo, 2018).

H6: Gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di mediasi oleh motivasi kerja karyawan

H7: Fasilitas kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan

Lingkungan Kerja

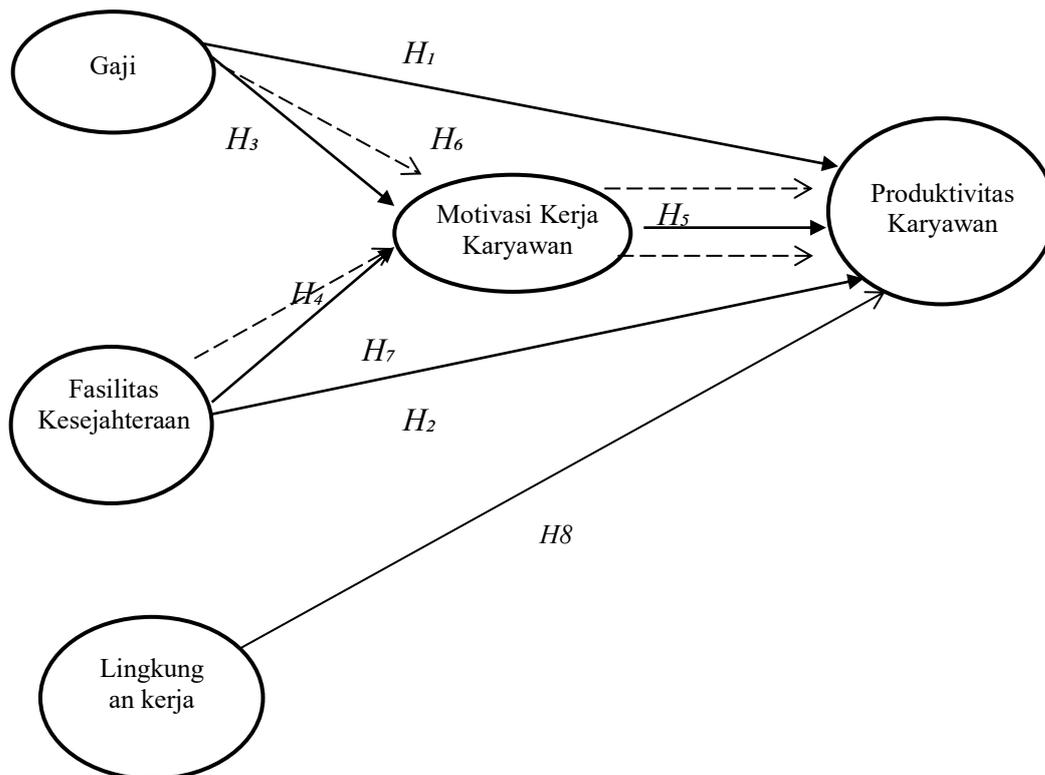
Lingkungan kerja fisik dan pentingnya ruang tenang di sebuah perusahaan dan beragam variabel yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja (Haapajangset al. 2018).

Hal ini dapat meningkatkan pentingnya lingkungan kerja dan dengan bersamaan, interaksi, dan kesejahteraan memiliki peran utama (Ruohomakiet et al. 2019).

Dalam lingkungan kerja memiliki ruang dalam organisasi yang mendukung inovasi dan peningkatan budaya kerja, yang juga menurunkan beban lingkungan (Van der Voordt, 2016)

H8: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan

A. 2.7 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber : Alam et al., (2020)

METODE

Metode dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif sejalan dengan penelitian Marlina (2020). Lokasi penelitian berada di Kota Padangsidempuan dengan populasi dan sampel seluruh karyawan yang ada di UMKM Salim Bakery berjumlah 31 orang. Jumlah sampel minimum yang ditetapkan merujuk pada (Sugiyono 2017) sampling jenuh ialah teknik penentuan

sampel yang mana semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan jika jumlah sampel populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Karakteristik responden seperti pada Tabel 2.

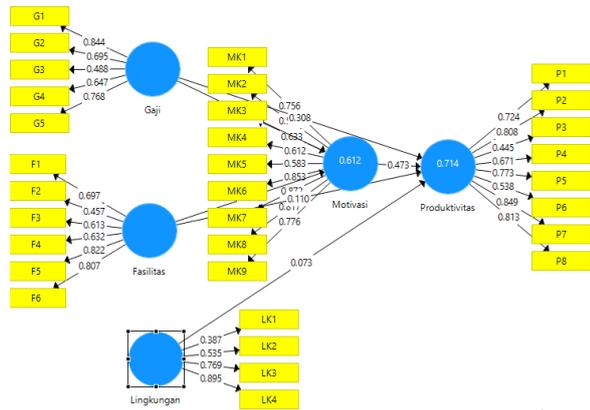
Tabel 2.
Karakteristik Responden

Asal/ Kabupaten	Lama Bekerja	Bagian Kerja	Jenis Kelamin
Tapsel 20	3 bulan 2	Kepala koki 3	Laki-laki 24
Pasaman 3	1 tahun 3	Produksi 10	Perempuan 7
Probolinggo 1	1,5 tahun 1	Produksi umum 3	
Natal 1	2 tahun 3	Kasir 3	
Padangsidempuan 6	3 tahun 3	Sales 7	
	4 tahun 8	Supir 2	
	5 tahun 1	Tukang masak 2	
	6 tahun 2	ART 1	
	7 tahun 1		
	8 tahun 5		
	9 tahun 1		
	10 tahun 1		
Total 31	Total 31	Total 31	Total 31
Umur	Status Menikah	Pendidikan Terakhir	Penghasilan
18-20 tahun 0	Menikah 13	SD 3	<Rp 1.000.000 1
21-30 tahun 21	Belum Menikah 18	SMP 5	Rp1.000.000-Rp 9
31-39 tahun 9		SMA 21	1.500.000
>40 tahun 1		D1 1	Rp1.500.000-
		D3	Rp3.000.000 20
			Rp >Rp3.000.000
Total 31	Total 31	Total 31	Total 31 1

Teknik analisis data dengan menggunakan metode SEM-PLS dengan bantuan *software* SmartPLS versi 3.0. Analisis data mencakup pengukuran model, evaluasi model struktural, evaluasi kualitas model dan uji hipotesis. Pada penelitian menggunakan kuesioner dengan skala *likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas



Gambar 2 Model Konstuk Awal

Pengujian validitas menggunakan *convergent validity* akan menghasilkan *loading factor* atau disebut juga dengan *Average Variance Extracted (AVE)* dan *Outer loading*. Nilai AVE harus > 0,5. Sementara output nilai *loading factor* atau *outer loading* yang diharapkan adalah > 0,7 (Hair et al.2017)

Tabel 3. Cross Loading

	F	G	L	M	P
F5	0,874	0,443	0,9011	0,604	0,577
F6	0,859	0,403	0,510	0,486	0,629
G1	0,371	0,875	0,344	0,563	0,659
G5	0,484	0,875	0,435	0,531	0,684
LK3	0,507	0,316	0,830	0,338	0,448
LK4	0,874	0,443	0,901	0,604	0,577
MK1	0,458	0,481	0,385	0,855	0,616
MK6	0,481	0,589	0,430	0,883	0,664
MK7	0,535	0,513	0,541	0,908	0,690
MK8	0,521	0,601	0,623	0,747	0,771
MK9	0,695	0,496	0,531	0,736	0,721
P1	0,665	0,528	0,397	0,736	0,782
P2	0,367	0,678	0,358	0,786	0,805
P5	0,528	0,699	0,497	0,450	0,781
P7	0,614	0,668	0,533	0,630	0,862

P8 0,636 0,529 0,646 0,639 0,804

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi dari data yang diteliti berdasarkan *cronbach alpha* dan *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk variabel dapat dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria *composite reliability* yang akan menunjukkan nilai reliabel apabila besar dari 0,70 (Hair et al. 2017). Apabila suatu variabel sudah reliabel maka data penelitian dianggap sangat baik dan reliabel digunakan sebagai input dalam proses penganalisaan data guna menguji hipotesis penelitian.

Tabel 4 Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	AVE
Gaji	0,867	0,751
Fasilitas	0,858	0,765
Lingkungan	0,857	0,751
Motivasi	0,935	0,744
Produktivitas	0,903	0,652

Pengujian indikator perlu memperhatikan masalah kolinearitas dengan nilai VIF harus lebih kecil dari lima (< 5) agar terjadi multikolinieritas antar variabel sehingga tidak menjadi masalah pada perkiraan *path model* (Hair et al. 2017).

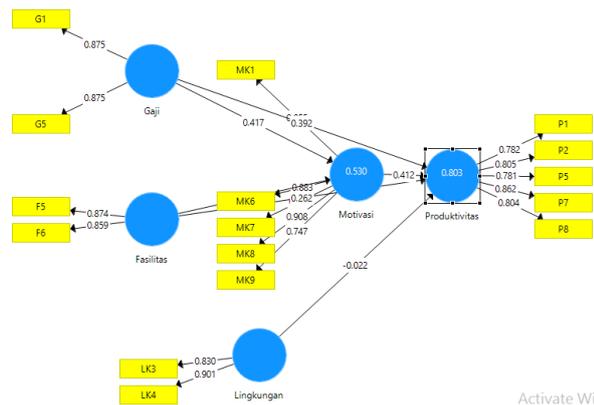
Tabel 5 Inner VIF Values

Indikator	VIF
Gaji	1,505
Fasilitas	2,421
Motivasi	3,090
Produktivitas	2,136
as	

Tabel 6. Nilai R Square

	R Square
Motivasi	0,530
Produktivitas	0,803

Uji Hipotesis



Uji *bootstrapping* dapat menghasilkan nilai T statistik untuk setiap hubungan untuk menguji hipotesis. Menurut Hair et al. (2017) pengujian hipotesis dapat diterima jika nilai T tabel > T statistik dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% atau <0,05.

Gambar 3. Hasil Uji Bootstrapping

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample	<i>P Values</i>	Hasil
<i>Gaji -> Produktivitas</i>	4,287	0,000	Diterima
<i>Fasilitas -> Produktivitas</i>	2,217	0,027	Diterima
<i>Gaji -> Motivasi</i>	2,221	0,027	Diterima
<i>Fasilitas -> Motivasi</i>	1,933	0,054	Diterima
<i>Motivasi -> Produktivitas</i>	2,162	0,031	Diterima
<i>Lingkungan -> Produktivitas</i>	0,118	0,906	Ditolak
<i>Motivasi -> Gaji -> Produktivitas</i>	2,261	0,925	Diterima
<i>Motivasi -> Fasilitas -> Produktivitas</i>	0,925	0,355	Ditolak

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Hipotesis 1, menduga adanya pengaruh signifikan antara gaji terhadap produktivitas karyawan, ditemukan berpengaruh positif. Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan Kim & Choi (2018) yang jumlah sampel sebanyak 2.273, lokasi penelitian berada di Korea dan

objeknya *Institute for Science and Technology Policy* (STEPI) di Korea, serta waktu penelitian yang dilakukan pada tahun 2020 menunjukkan bahwa peningkatan upah mengarah pada peningkatan produktivitas pekerja. Besarnya gaji sangat menentukan tingkat produktivitas karyawan, dimana

dengan adanya gaji yang selaras dengan tanggungjawab yang harus dipenuhi akan membuat karyawan untuk lebih memaksimalkan kinerja mereka. Oleh karena itu, pemilik harus lebih teliti dalam hal pemberian gaji, jika tidak akan terjadi tumpang tindih dalam perusahaan.

Selain itu, dari hasil frekuensi didapatkan sebanyak 21 dari 31 responden setuju dengan perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan UMK di Kota Padangsidempuan.

Pada indikator yang terdapat dalam variabel gaji terhadap produktivitas sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan. Karena dengan diberinya gaji yang sesuai akan membuat kinerja karyawan meningkat. Karyawan UMKM Salim Bakery menyebutkan gaji mereka sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan demikian karyawan Bakery semakin giat dalam bekerja. Studi serupa juga dilakukan oleh Gunawan dan Amalia (2015) bahwa adanya pengaruh gaji terhadap produktivitas karyawan.

Hipotesis 2, menduga adanya pengaruh antara fasilitas kesejahteraan terhadap produktivitas karyawan, ditemukan berpengaruh positif. Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian yang dilakukan Siagian dalam Anoraga (Busro, 2018) yang meneliti di Bank BRI, Tbk, Mikia, Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Semakin besar output yang dihasilkan akan semakin baik manakala inputnya tetap. Hal ini berarti terjadi peningkatan efektivitas sumber daya yang dimiliki.

Pada indikator fasilitas kesejahteraan terhadap produktivitas karyawan sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan. Karena fasilitas dalam perusahaan dapat digunakan untuk semua karyawan yang ada diperusahaan.

Hipotesis 3, menduga adanya pengaruh antara gaji terhadap motivasi kerja

karyawan, ditemukan berpengaruh positif. Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan Matino (2018), diverifikasi bahwa perilaku karyawan dikaitkan dengan gaji dan kinerja individu dan organisasi yang lebih baik ditunjukkan. Hal ini juga didukung oleh Yee (2018) yang menyebutkan dari segi motivasi karyawan, gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku dan sikap karyawan terhadap pekerjaan.

Pada indikator gaji terhadap motivasi kerja karyawan sesuai dengan yang terjadi di lapangan. Di UMKM Salim Bakery karyawan termotivasi dalam bekerja karena dengan semangat kerja yang baik akan menghasilkan produk yang baik. Dengan demikian ketika karyawan telah melakukan yang terbaik dan mau belajar hal baru, pemilik menjanjikan akan memberikan gaji tambahan dihitung perbulan.

Hipotesis 4, menduga adanya pengaruh signifikan antara fasilitas kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan, ditemukan berpengaruh positif. Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan Padmini (2016) bahwa pemberian kesejahteraan untuk menghasilkan tenaga kerja yang efisien, loyal, sehat dan puas di dalam perusahaan. Tujuan dari penyediaan fasilitas tersebut adalah untuk membuat kehidupan kerja mereka lebih baik dan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Hal ini juga diperkuat oleh Tiwari (2014) Organisasi memberikan fasilitas kesejahteraan kepada karyawannya agar motivasinya tetap tinggi.

Indikator pada fasilitas kesejahteraan terhadap motivasi kerja karyawan sesuai dengan yang terjadi dilapangan. Karyawan di UMKM Salim Bakery mendapatkan makan sehari penuh dan tempat tinggal bagi karyawan yang belum menikah sehingga memudahkan mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat. Sesuai dengan wawancara yang dilakukan kepada karyawan UMKM Salim Bakery mereka menyebutkan bahwa kebutuhan sehari-hari mereka telah dipenuhi dengan baik dan bahkan perlengkapan mandi

karyawan sudah ditanggung pihak perusahaan, dengan demikian karyawan semakin betah dan ingin terus melakukan yang terbaik untuk perusahaan.

Hipotesis 5, menduga adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan, ditemukan berpengaruh positif. Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan Dina dan Olowosoke (2018) mengamati bahwa produktivitas pekerja tergantung pada tingkat motivasi pekerja. Penelitian tersebut juga didukung oleh Ajalie (2017) yang lokasi penelitian berada di Nigeria pada tahun 2018, objek penelitian berupa pengunjung perpustakaan Universitas di Nigeria. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 120 mendapatkan produktivitas pekerja benar-benar dipengaruhi oleh motivasi dan oleh karena itu, jika pekerja termotivasi maka karyawan akan melakukan pekerjaan lebih rajin dan dengan tekad yang lebih tinggi dan produktivitas pada akhirnya akan meningkat.

Indikator pada variabel motivasi terhadap produktivitas sesuai dengan yang terjadi dilapangan. Karyawan yang termotivasi secara signifikan akan menghasilkan *output* atau hasil yang baik, dengan *output* yang baik akan meningkatkan produktivitas karyawan dan kemajuan pada perusahaan. Karyawan UMKM Salim Bakery termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga produktivitas setiap karyawan dan penjualan perusahaan juga dapat meningkat.

Hipotesis 6, menduga adanya pengaruh signifikan antara mediasi motivasi kerja karyawan dalam hubungan gaji dengan produktivitas karyawan, ditemukan berpengaruh positif. Hasil penelitian ini memiliki persamaan dengan Murty & Hudiwinarsih (2012) berpendapat bahwa karyawan yang termotivasi akan lebih dari bersedia untuk melakukan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang motivasinya lebih rendah dan yang akan sering menunjukkan

ketidaknyamanan dan ketidaksenangan dengan pekerjaannya, sehingga menyebabkan kinerja mereka memburuk, menjadi lebih buruk dan tujuan perusahaan akan menjadi jauh dari dapat dicapai. Didukung oleh Grabara (2013) dengan demikian, manajemen penggajian akan mempengaruhi kinerja karyawan baik secara positif maupun negatif.

Sehingga hasil penelitian mengindikasikan bahwa secara keseluruhan variabel gaji memediasi variabel produktivitas karyawan Pada UMKM Salim Bakery di Kota Padangsidimpuan. Pada hipotesis ini berarti motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar untuk memediasi antara variabel gaji terhadap produktivitas karyawan.

Hipotesis 7, menduga adanya pengaruh signifikan antara Mediasi Motivasi Kerja Karyawan dalam Hubungan Fasilitas Kesejahteraan dengan Produktivitas Karyawan, ditemukan berpengaruh negatif. Hasil penelitian ini memiliki perbedaan dengan Olusadum et al. (2018) memberikan fasilitas kesejahteraan yang memadai kepada pekerja dan memperhatikan kekuatan motivasi karyawan dapat memberikan efek positif pada produktivitas, perbedaan tersebut meliputi lokasi penelitian berada di Nigeria pada tahun 2018, yang menjadi objek adalah Alvan Ikoku Federal College of Education (AIFCE) dan jumlah sampel sebanyak 200.

Penelitian ini juga sejalan dengan Evelyne (2018) Tenaga kerja manusia harus ditingkatkan karena skema kesejahteraan disediakan untuk memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini juga sejalan dengan

Hipotesis ini berarti variabel motivasi kerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang lebih besar untuk memediasi antara variabel fasilitas kesejahteraan terhadap produktivitas karyawan.

Hipotesis 8, menduga adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan, ditemukan berpengaruh negatif. Hasil penelitian ini

sejalan dengan Sullivan et al. (2013) bahwa kenyamanan lingkungan fisik yang terdiri dari desain dan tata letak kantor, kualitas udara dalam ruangan, kondisi termal, pencahayaan dan kebisingan akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Tempat kerja adalah tempat di mana organisasi memperoleh perubahan yang membawa manfaat bagi organisasi itu sendiri atau individu di dalamnya.

Marianus (2016) setuju bahwa sebagian besar individu menghabiskan 50 persen waktunya di lingkungan dalam ruangan yang sangat memengaruhi status mental, aktivitas, kemampuan, dan produktivitas mereka. Pada hipotesis ini berarti variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian, yaitu:

1. Gaji menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan pada UMKM Salim Bakery di Kota Padangsidempuan. Semakin besar gaji yang didapatkan maka akan semakin baik pula produktivitas setiap karyawannya.
2. Fasilitas kesejahteraan menunjukkan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Fasilitas dapat dirasakan oleh seluruh karyawan yang bekerja sehingga meningkatnya produktivitas karyawan.
3. Gaji menunjukkan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Apabila karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dan dukungan baik dari pemilik dan rekan kerja akan meningkatkan semangat dalam bekerja.
4. Fasilitas kesejahteraan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Fasilitas yang mendukung dalam operasional kerja dapat meningkatkan motivasi karyawan, karena dengan adanya fasilitas akan mempermudah dalam hal pekerjaan.
5. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Motivasi dan dukungan yang kuat akan terus kuat

akan terus mendongkrak produktivitas baik dari segi karyawan maupun penjualan.

6. Gaji berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan dimediasi oleh motivasi kerja karyawan. Gaji yang sesuai dengan tingkat kerja akan menimbulkan produktivitas karyawan dan dibarengi dengan motivasi, semakin baik *output* akhirnya.

7. Fasilitas menunjukkan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan dimediasi oleh motivasi kerja karyawan.

8. lingkungan kerja menunjukkan sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, karena dengan lingkungan kerja yang mendukung akan membuat karyawan nyaman dan produktivitas pun akan meningkat. (Ali et al., 2019)

DAFTAR PUSTAKA

- Adiguzel, Z. (2022a). *Examining the effects of strategic orientation and motivation on performance and innovation in the production sector of automobile spare parts*. 2635–2648. <https://doi.org/10.1108/EJMS-01-2022-0007>
- Adiguzel, Z. (2022b). *Meneliti efek dari strategi orientasi dan motivasi pada kinerja dan inovasi dalam sektor produksi mobil suku cadang*. 2635–2648. <https://doi.org/10.1108/EJMS-01-2022-0007>
- Ahmad, A. et al. (2020). Impact of Management Support on Employee Commitment in Hotel Sector. *Review of Applied Management and Social Sciences*, 3(3), 391–397. <https://doi.org/10.47067/ramss.v3i3.73>
- Ajalie SN (2017). Pengaruh motivasi karyawan terhadap produktivitas organisasi (Doctoral disertasi, Universitas Perjanjian).
- Al Ghozali, H. N., & Suprajang, S. E. (2017). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Penetapan Gaji pada UD Mega Grosir (Mega Group) Kota Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 110.

- file:///C:/Users/TOSHIBA/Downloads/324-Article Text-476-1-10-20180219.pdf
- Alam, M. N. *et al.* (2020). The effects of wages and welfare facilities on employee productivity: Mediating role of employee work motivation. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 14(4), 38–60. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v14i4.4>
- Allieu, S. A. A. S. (2021). *The Empirical Analysis of the Impact of Reward Systems on Employee Motivation at the Sierra Leone National Social Security and Insurance Trust (NASSIT)*, Sierra Leone. 5(4), 15–27.
- Atmosudirjo. 2003. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Busro, Muhammad. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group, 2018.
- Correia, A. *et al.* (2017). Co-Creation dan Kesejahteraan dalam Pariwisata. Dalam Penerbitan Internasional Springer Swiss (hal. 195). https://doi.org/10.1007/978-3-319-44108-5_14
- Dahlan. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero). *Jurnal Salewangang*, 8(1), 2026. Retrieved From [Http://ojsstimyapim.com/index.php/JS/article/view/33](http://ojsstimyapim.com/index.php/JS/article/view/33)
- Dan, K. *et al.* (2020). *Ekonomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020)*. 04(01), 69–87.
- Dana Gunawan, R. (2013). ID analisis pengaruh gaji dan tunjangan kes Want more papers like this? *Jurnal Academia*.
- Dharma, Y. (2018). The effect of work motivation on the employee performance with organizational citizenship behavior as intervening variable at bank aceh syariah. *Emerald Reach Proceedings Series*, 1, 7–12. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00065>
- Dina, T. & Olowosoke, GO (2018). Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Perpustakaan Efektivitas Personil di Perpustakaan Universitas di Nigeria. *Filosofi & Praktik Perpustakaan*.
- Dosen Ekonomi (2022). Pengertian gaji. Available at: <https://sarjanaekonomi.co.id/gaji-adalah/>
- Fahmi, I. 2016. Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi. Bandung: CV Alfabeta
- Grabara, J. 2013. Harapan pengusaha terhadap karyawan dari pemasaran dan departemen manajemen. *Jurnal Studi Manajemen Polandia* . 7 , 58–70.
- Ghozali, Imam. 2006. Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gunawan, H. & Amalia, R. (2015). Upah dan kinerja karyawan: Kualitas kehidupan kerja
- Hanaysha, JR & Majid, M. (2018). Motivasi Karyawan dan Perannya dalam Meningkatkan Produktivitas dan Komitmen Organisasi pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Kewirausahaan*
- Hair, J. *et al.* (2017). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (2nd ed.). Thousand Oaks: Sage.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen Personalialia dan Daya Manusia. Cetakan XI. BP-FE. Yogyakarta.
- Hassan, MM, Jambulingam, M., Alam, MN & Islam, MS (2019). Mendesain ulang retensi strategi melawan pergantian generasi y yang muncul: meninjau kembali masalah lama dari abad ke-20 hingga ke-21. *Jurnal Internasional Kewirausahaan* . 23 (2).
- Hasibuan, T *et al.*(2015). Pengaruh kesejahteraan dan fasilitas terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Timur Jaya Coldstorage Medan. *Procedia*

- Economics and Finance*, 3(1), 571–580. <http://dx.doi.org/10.1016/j.childyouth.2016.11.005> %0AHasibuan, 2001. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2017), Motivasi untuk Bekerja, Routledge, London, doi:10.4324/9781315124827
- Himma, Faiqotul (2022). Motivasi Kerja. Available at: <https://majoo.id/solusi/detail/motivasi-kerja-adalah>
- Hitka, M. *et al.* (2018), “Faktor-faktor pembentuk motivasi karyawan dipengaruhi oleh perbedaan regional dan terkait usia”, *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, Jil. 20 No. 4, hal. 674-693, doi:10.3846/jbem.2019.6586.
- Kartini, Kartono. 2002. Pemimpin dan Kepemimpinan. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kasus, S. *et al.* (2015). *Program International Business Administration (IBA), Jurusan Manajemen, Fakultas meningkatkan kualitas kerja karyawannya, salah satunya adalah Kesejahteraan Karyawan dan tunjangan tempat tinggal bagi karyawan berada pada kuadran II (kepentingan tinggi karyawan mereka, salah satunya adalah Kesejahteraan Karyawan. Tujuan dalam penelitian ini Teori. 05, 839–850.*
- Kampelmann, S. *et al.* (2018). Apakah pendidikan meningkatkan produktivitas dan upah sama? Peran moderat usia dan jenis kelamin. *Jurnal Ekonomi Tenaga Kerja IZA*. 7 (1), 1.
- Keser, A. (2006), motivasi, Alfa Aktuel Yaysayanlarsaya, Bursa.
- Kim, SJ & Choi, S. (2018). Pengaruh Ketidaksesuaian Pekerjaan terhadap Gaji, Kepuasan Kerja, dan Pertunjukan. *Jurnal Inovasi Terbuka: Teknologi, Pasar, dan Kompleksitas*. 4 (4), 49. <https://doi.org/10.3390/joitmc4040049>
- Klopotan, I., Mjeda, T. & Kurečić, P. (2018). Menggali Motivasi Karyawan di Perusahaan: Studi kasus. *Jurnal Riset Sistem Bisnis*. 9 (1), 151–60. <https://doi.org/10.2478/bsrj-2018-0012>.
- Kp, D. *et al.* (2020). Perusahaan Jasa Manajemen- Chennai *Pria Usia*. 9(2012), 148–154.
- Lamongi, A. L. W. (2015). the Importance and Performance Analysis of Employee Welfare Program Case Study At Pt. Pln (Persero) Region Suluttenggo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 839–850. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/10502>
- Mahdi, M Ivan. (2022). Berapa jumlah UMKM di Indonesia. Available at : <https://dataindonesia.id/sector-riil/detail/berapa-jumlah-umkm-di-indonesia>
- Marlina, W. A., Khairi, K., & Poni, P. (2020). Six Sigma” pada UMKM Rina Payakumbuh Untuk Minimasi Defect Produk Sanjai. *Jurnal Manajemen*, 11(1), 71. <https://doi.org/10.32832/jm-uika.v11i1.2647>
- Manju, B. & Mishra, S. (2012). Prinsip Keberhasilan Pelaksanaan Kesejahteraan Tenaga Kerja Kegiatan. Dari Teori Polisi ke Teori Fungsional.
- Marianus Subianto 1. (2016). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Serba Mulia Auto*. 4, 698–712.
- Moehariono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Cetakan Ke 1. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mulyadi. 2001. Sistem Akuntansi. Yogyakarta: Andi.
- Muruu, *et al.* (2016). Pengaruh program kesejahteraan pada karyawan kepuasan di sektor publik: kasus komisi pelayanan publik. *Jurnal Strategi Manajemen Bisnis & Perubahan*. 3 (4 (87)), 1607–1633.
- Murty, WA & Hudiwinarsih, G. (2011). Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bagian akuntansi (studi kasus

- Keempat belas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Suhardi, R.I. (2002). Prinsip-prinsip dan Teknik Berkomunikasi. Cetakan Kedua. Penerbit Bharata Karya Aksara. Jakarta
- Sugiyono.(2017). *Metode Penelitian kualitatif, kuantitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Suwardjono. 2002. Akuntansi Pengantar: Proses Penciptaan Data Pendekatan Sistem. Yogyakarta: BPFPE.
- Syah P., (2015), Kesejahteraan karyawan . Laurent & Benon Management Consultants Ltd. Diperoleh di: <http://www.citehr.com/176307-employee-welfare-working-conditionspdfdownload.html>
- Terry, Goerge R., 2003, Principle of Management, Terjemahan Winardi. Edisi Ketujuh. Alumni. Bandung
- Tiwari, P. (2014). Dampak praktik HRM yang dipilih pada kinerja karyawan yang dirasakan. *Global Jurnal Manajemen* . 2/2014; 3(1).
- Tulus Agus, Moh. et al, (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa (edisi kelima). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Umar. (2007). Pengertian desain penelitian. Available at: <https://penerbitdeepublish.com/desain-penelitian/>
- van de Lande, *et al.* (2016). Qos-50 Adaptive Behaviour in Children With Low Grade Glioma. *Neuro-Oncology*, 18(suppl 3), iii156.2-iii156. <https://doi.org/10.1093/neuonc/now081>. 50
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 211– 228. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Wirawan, P. *et al.* (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 305. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20149>