



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 12313-12322

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di UMKM Konveksi Watukumpul

Almas Septia Habibati, Slamet, Shinta Solihandari

^{1,2,3}Prodi Ekonomi Syariah, Sekolah Tinggi Ekonomi Manajemen Bisnis Islam Al-Aziziyah Randudongkal Pemalang
talmaseptiahabibati@gmail.com, 2selamet@stembialaziziyah.co.id, 3shinta.s@stembialaziziyah.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) konveksi. Latar belakang penelitian ini didasari oleh fenomena rendahnya stabilitas kinerja karyawan yang berdampak pada produktivitas usaha, sehingga diperlukan identifikasi faktor-faktor determinan untuk meningkatkan efisiensi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 30 orang karyawan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) konveksi, mencakup pekerja di lokasi produksi maupun pekerja lepas di rumah. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, mengindikasikan bahwa dorongan internal belum mampu memberikan dampak nyata secara mandiri. Sebaliknya, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana kondisi kerja yang aman dan nyaman memberikan kontribusi nyata dalam pencapaian target kerja. Sementara itu, kompensasi ditemukan berpengaruh positif namun tidak signifikan, menunjukkan bahwa variabel imbalan materi belum menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan hasil kerja pada konteks ini. Penelitian ini menegaskan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang kondusif harus menjadi prioritas utama manajemen UMKM untuk mengoptimalkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan, UMKM Konveksi.

1. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara berkembang yang memiliki kekayaan sumber daya alam dan sumber daya manusia yang melimpah. Dalam upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional, sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) memainkan peran strategis sebagai tulang punggung perekonomian bangsa. Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan UKM mencatat bahwa lebih dari 99% pelaku usaha di Indonesia berasal dari sektor UMKM dan menyerap lebih dari 97% tenaga kerja nasional, serta berkontribusi terhadap lebih dari 60% Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia¹. Salah satu jenis UMKM yang memiliki kontribusi besar terhadap penciptaan lapangan kerja dan peningkatan pendapatan masyarakat adalah industri konveksi. Industri ini bergerak dalam bidang produksi pakaian jadi, seperti kaos, seragam, jaket, celana, dan berbagai produk sandang lainnya yang secara umum dibutuhkan oleh masyarakat.

Perkembangan industri konveksi di Indonesia tidak terlepas dari meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap produk sandang. Sandang merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia. Permintaan pasar terhadap produk-produk konveksi semakin meningkat seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk, perkembangan *trend fashion* yang dinamis, serta kesadaran masyarakat terhadap penampilan dan gaya hidup.

Dalam pelaksanaannya, industri konveksi sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas karyawannya. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi hal yang penting dalam menentukan keberhasilan dan daya saing usaha. Kinerja yang optimal tidak hanya meningkatkan output produksi tetapi juga menjaga mutu produk dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Kinerja karyawan dalam UMKM konveksi bukan hanya mencerminkan

produktivitas tenaga kerja secara individual, tetapi juga mencerminkan produktivitas tenaga kerja secara keseluruhan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai individu dengan peran dan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan, kinerja karyawan memiliki pengaruh yang cukup besar bagi keberlangsungan suatu usaha, perusahaan dapat mencapai target terbaik apabila kinerja karyawannya juga baik. Kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta kompensasi yang perusahaan berikan.

Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja karyawan adalah hasil dari interaksi antara kemampuan individu, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, diperlukan analisis mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, khususnya pada industri konveksi yang memiliki karakteristik tersendiri seperti sistem kerja borongan seperti halnya pada home industri konveksi watukumpul yang menjadi tempat penelitian.

Dalam praktiknya, banyak UMKM konveksi yang belum memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang tertata dengan baik. Pengelolaan tenaga kerja seringkali dilakukan secara informal, berdasarkan hubungan kekeluargaan atau pengalaman, tanpa adanya pedoman kerja yang jelas, sistem evaluasi kerja yang terstruktur, maupun pelatihan kerja yang berkelanjutan.

Dalam konteks makro, peningkatan kinerja karyawan di sektor UMKM konveksi juga akan berdampak pada peningkatan produktivitas nasional. Mengingat bahwa mayoritas pelaku usaha di Indonesia berada pada sektor UMKM, maka peningkatan kualitas kinerja tenaga kerja di sektor ini secara kumulatif akan memperkuat struktur ekonomi nasional. Hal ini sejalan dengan upaya pemerintah dalam mendorong penguatan kapasitas UMKM melalui berbagai macam program pelatihan, pendampingan, akses pembiayaan, dan kemitraan usaha.

Penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan telah banyak dilakukan dalam berbagai perusahaan manufaktur berskala besar, padahal industri konveksi khususnya yang berskala kecil dan menengah memiliki karakteristik unik seperti sistem manajemen yang sederhana, relasi antarindividu yang cenderung informal serta struktur organisasi yang tidak kompleks. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dijematani. Pertama, masih minim penelitian yang menyoroti bagaimana motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di sektor konveksi berskala kecil dan menengah. Padahal sektor ini merupakan bagian penting dalam perekonomian nasional, terutama sebagai penyerap tenaga kerja informal. Kedua, sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif yang kompleks, sementara dalam konteks usaha konveksi berskala kecil dan menengah pendekatan tersebut cenderung sulit diterapkan karena keterbatasan data dan sumber daya. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yang lebih sederhana, namun tetap dapat menggambarkan kondisi lapangan secara akurat dan informatif.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk menyusun penelitian yang berjudul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di UMKM Konveksi Watukumpul. Penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan mengkaji secara khusus bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di UMKM konveksi dengan menggunakan pendekatan yang sederhana dan sesuai karakteristik usaha kecil dan menengah. Penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tetapi juga untuk memberikan masukan dan rekomendasi praktis bagi pelaku usaha dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengusaha konveksi, serta akademisi dalam memahami dinamika dunia kerja di sektor UMKM dan merancang kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kualitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.

Lebih dari itu, penting juga untuk melihat kinerja karyawan sebagai bagian dari proses pembangunan manusia yang holistik. Karyawan bukan semata-mata alat produksi, tetapi individu yang memiliki hak untuk berkembang, mendapatkan penghargaan, dan bekerja dalam lingkungan yang adil dan manusiawi. Dengan menciptakan kondisi kerja yang mendukung dan menghargai kontribusi tenaga kerja, maka akan tercipta sinergi antara tujuan usaha dan kesejahteraan karyawan. Sinergi inilah yang akan menjadi pondasi kokoh bagi keberlanjutan dan pertumbuhan UMKM konveksi di masa depan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yaitu pendekatan yang digunakan untuk menggambarkan atau menguraikan data yang diperoleh dari responden berdasarkan kuisioner. Menurut Sugiyono, pendekatan kuantitatif deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data-data kuantitatif dalam bentuk angka-angka². Artinya penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis secara komparatif atau kausalitas yang kompleks, tetapi lebih pada pemaparan kondisi sebagaimana adanya.

Penelitian ini dilakukan pada dua lokasi yang berbeda yakni UMKM konveksi di Desa Watukumpul dan Desa Kalitengah yang keduanya berada di wilayah Kabupaten Pemalang, Jawa Tengah.

- a. Di Kecamatan Watukumpul terdapat UMKM konveksi aktif dengan karakteristik manajemen dan tenaga kerja yang bersifat lokal, kekeluargaan, serta berorientasi produksi kecil hingga menengah. UMKM yang menjadi tempat penelitian memiliki 12 orang karyawan sebagai bagian dari subjek penelitian.
- b. Di Desa Kalitengah terdapat konveksi serupa yang memiliki sistem kerja kombinatorik dimana sebagian karyawan bekerja ditempat produksi (Workshop) sedangkan sebagian lainnya bekerja dari rumah masing-masing (Home based-production). Ditempat ini , peneliti menjangkau 18 orang karyawan, sehingga total keseluruhan subjek penelitian berjumlah 30 orang.

Pemilihan kedua lokasi ini didasarkan pada kemudahan akses, ketersediaan data, dan kesediaan dari pihak pengelola usaha untuk mendukung kegiatan penelitian.

Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di UMKM konveksi watukumpul dan karyawan konveksi serupa di desa kalitengah, Kecamatan Watukumpul, Kabupaten Pemalang. Baik karyawan tetap maupun tidak tetap, selama tersedia dan bersedia menjadi responden saat penelitian berlangsung.

Peneliti menggunakan teknik convenience sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pada kemudahan akses, ketersediaan waktu, dan kesediaan responden untuk terlibat dalam penelitian. Dengan kata lain , peneliti hanya mengambil data dari karyawan yang :

- a. Berada di lokasi penelitian saat pengumpulan data dilakukan.
- b. Mudah ditemui di lokasi UMKM Konveksi.
- c. Bersedia dan mampu mengisi kuisioner secara sukarela.

Teknik convenience sampling dipilih karena mempertimbangkan keterbatasan waktu dan sumber daya peneliti, serta kondisi lapangan dimana tidak semua karyawan bisa diakses secara bersamaan. Meskipun demikian, peneliti tetap menjaga kredibilitas data dengan memberikan informasi yang jelas kepada responden serta memastikan bahwa mereka benar-benar memahami isi kuisioner.

Subjek yang terlibat diharapkan mampu memberikan gambaran yang representatif mengenai pengaruh-pengaruh faktor-faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

A. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang menjadi fokus pengamatan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

1. Variabel dependen (y) : Kinerja Karyawan
2. Variabel Independen (x) : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi.

B. Data dan Sumber Data

1. Data primer : Diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada karyawan industri konveksi di Home Industri Konveksi Watukumpul.
2. Data sekunder : Diperoleh dari studi pustaka seperti buku, jurnal, artikel dan sumber lainnya yang relevan mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik atau kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan³. Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti yaitu seluruh karyawan di Home Industri Konveksi Watukumpul sebanyak 12 orang, dan karyawan industri konveksi serupa di Desa Kalitengah sebanyak 18 orang. Dengan demikian, jumlah populasi adalah 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi, yang diambil dan digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi dan suatu penelitian. Menurut Sugiyono, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi⁴.

Dalam penelitian ini menggunakan metode *Convenience sampling* atau sampling sederhana yaitu salah satu teknik pengambilan sampel non-probabilitas dimana peneliti memilih responden berdasarkan kemudahan akses, kedekatan lokasi, atau ketersediaan responden saat penelitian dilakukan.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisioner

Kuisioner adalah metode pengumpulan data dalam penelitian yang terdiri dari serangkaian pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuisioner tertutup, yaitu seperangkat pernyataan tertulis yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian : motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Kuisioner ini diberikan secara langsung kepada responden untuk diisi secara mandiri, dengan pendamping dari peneliti jika diperlukan. Instrumen kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan-pernyataan yang mengukur sikap, persepsi, dan pengalaman karyawan terhadap masing-masing variabel yang diteliti. Setiap pernyataan diberi lima opsi jawaban dengan skala penilaian likert lima tingkat.

Penggunaan skala ini memungkinkan peneliti untuk mengukur sejauh mana tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan yang berkaitan dengan:

- a. Motivasi kerja, seperti dorongan spiritual, ekonomi dan aktualisasi diri
- b. Lingkungan kerja, baik aspek fisik maupun sosial
- c. Kompensasi, baik finansial maupun non-finansial
- d. Kinerja karyawan, yang mencakup kedisiplinan, produktivitas, dan tanggung jawab kerja.

Instrumen ini dibagikan kepada 30 orang responden yang merupakan karyawan UMKM konveksi di kecamatan Watukumpul dan desa Kalitengah. Peneliti juga memastikan bahwa setiap responden telah mendapatkan penjelasan mengenai tujuan penelitian dan teknis pengisian kuesioner sebelum mereka mengisi.

2. Observasi

Observasi dilakukan untuk memperoleh data yang bersifat nyata mengenai kondisi lapangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Metode observasi yang digunakan adalah observasi Non-partisipatif dan terstruktur, dimana peneliti hanya mengamati dan mencatat kondisi sesuai pedoman yang telah disampaikan tanpa ikut serta dalam aktivitas responden.

Observasi ini bertujuan untuk mendukung data kuisioner dan wawancara dengan melihat secara langsung kondisi lingkungan kerja, aktivitas karyawan, serta pelaksanaan sistem manajemen di UMKM Konveksi.

E. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan, dan menganalisis fenomena sosial berupa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada sektor UMKM konveksi. Pendekatan ini dipilih karena mampu menyajikan data dalam bentuk angka

yang dapat dianalisis secara statistik untuk memperoleh gambaran yang objektif dan sistematis mengenai hubungan antar variabel penelitian.

3. Hasil dan Diskusi

Bagian ini menyajikan hasil analisis data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada seluruh responden penelitian, serta pembahasan terhadap temuan tersebut berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Analisis dilakukan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM konveksi. Hasil analisis statistik kemudian diinterpretasikan guna memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti.

A. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2019) instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan benar.

Kriteria pengujian validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dimana item dinyatakan valid apabila nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ pada taraf signifikansi 5% ($N=30$, $r\text{-tabel} = 0,361$). Pada penelitian ini jumlah responden adalah 30 orang, sehingga $r\text{-tabel}$ pada taraf signifikansi 5% adalah 0,361.

Syarat valid : $R\text{-hitung} > r\text{-table}$, Sig. (2 tailed) $< 0,05$

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap keempat variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai korelasi item-total lebih besar daripada $r\text{-tabel}$ (0,361) dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian semua butir kuisioner dapat dipergunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian (seperti kuisioner) memberikan hasil yang konsisten dan stabil apabila dilakukan pengukuran ulang dalam kondisi yang sama. Instrumen dikatakan reliabel jika setiap pernyataan didalam kuisioner memberikan hasil yang sama saat diukur kembali. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan tingkat kepercayaan alat ukur penelitian.

Dalam penelitian ini, reliabilitas diuji menggunakan metode Cronbach Alpha, yang merupakan teknik pengukuran reliabilitas paling umum digunakan pada instrumen berbasis skala likert.

Kriteria yang digunakan untuk menentukan reliabilitas instrumen adalah nilai Cronbach Alpha $> 0,70$, sebagaimana disarankan oleh para ahli metodologi bahwa nilai tersebut menunjukkan kategori reliabel dan dapat diterima. Nilai alpha yang tinggi menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen tersebut saling berkorelasi dengan baik dan secara konsisten mengukur konstruk yang sama.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha diatas batas minimum 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap variabel mempunyai konsistensi internal yang kuat dan instrumen yang digunakan telah memenuhi standar reliabilitas untuk penelitian kuantitatif. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dalam kuisioner dapat dinyatakan reliabel serta layak digunakan untuk tahap analisis lebih lanjut tanpa adanya revisi atau penghapusan item.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data residual pada model regresi terdistribusi secara normal, sehingga memenuhi asumsi dasar analisis regresi linier berganda. Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan **Kolmogorov-Smirnov (K-S Test)** yang umum digunakan dalam penelitian sosial ketika ukuran sampel berada pada rentang kecil hingga menengah sebagaimana kondisi penelitian ini.

Dalam prosedur Kolmogorov-Smirnov, residual yang diperoleh dari model regresi dibandingkan dengan distribusi normal teoretis. Indikator utama yang digunakan adalah nilai Asymp.Sig. (2-tailed), dimana model dinyatakan memenuhi asumsi normalitas apabila nilai signifikansi berada diatas 0,05. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai signifikansi residual model penelitian ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual mengalami distribusi yang mendekati normal. Dengan demikian tidak ditemukan indikasi penyimpangan distribusi yang signifikan.

Selain uji statistik, pendekatan grafis melalui Normal Probability Plot (P-P Plot) juga diamati untuk memperkuat kesimpulan. Pada grafik tersebut, titik-titik residual tampak menyebar mengikuti garis diagonal secara konsisten, tanpa bentuk lengkungan ekstrem. Hal ini semakin mempertegas bahwa residual terdistribusi secara simetris dan tidak menunjukkan penyimpangan berarti seperti skewness atau kurtosis yang berlebihan.

Hasil uji normalitas ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu asumsi klasik yang fundamental. Kondisi ini penting karena keberhasilan analisis regresi linier sangat bergantung pada keakuratan estimasi residual. Apabila residual tidak normal, maka uji signifikansi koefisien regresi dapat menghasilkan kesimpulan yang keliru karena distribusi error yang bias dapat mempengaruhi nilai standard error.

Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, model regresi penelitian ini dapat dinyatakan layak untuk dilanjutkan pada tahap pengujian multikolinearitas, heteroskedastisitas, serta uji hipotesis. Selain itu, normalitas residual juga mendukung validitas kesimpulan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan dapat dianalisis secara statistik menggunakan regresi linier berganda.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Multikolinearitas yang tinggi dapat menyebabkan hasil regresi menjadi tidak valid karena variabel bebas saling mempengaruhi secara signifikan.

Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan menggunakan dua indikator utama yaitu nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Secara teoritis, multikolinearitas dinyatakan tidak terjadi apabila nilai Tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF berada dibawah 10,00. Semakin tinggi nilai Tolerance dan semakin rendah VIF, semakin kecil kemungkinan terjadinya korelasi yang berlebihan antar variabel independen.

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, seluruh variabel independen dalam penelitian ini menunjukkan nilai Tolerance yang berada jauh diatas batas minimum 0,10. Hal ini mengindikasikan bahwa proporsi variabilitas masing-masing variabel independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lain sangat tinggi, dengan kata lain tidak terdapat saling ketergantungan kuat yang dapat mengganggu proses estimasi model.

Selanjutnya, nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga diperoleh berada dibawah nilai ambang 10,00. Nilai VIF yang rendah menunjukkan bahwa variabel independen tidak mengalami pembengkakan varian (inflation of variance) akibat hubungan linear yang kuat dengan variabel independen lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi dapat mengestimasi koefisien masing-masing variabel secara akurat tanpa distorsi akibat korelasi internal antar prediktor.

Secara keseluruhan, hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas. Dengan demikian, model memenuhi salah satu asumsi klasik yang penting, memungkinkan analisis regresi dapat dilakukan dengan tepat, dan hasil pengujian hipotesis dapat diinterpretasikan secara valid.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada setiap pengamatan. Jika varians residual tidak konstan (heteroskedastisitas), maka hasil estimasi regresi menjadi tidak efisien.

Pada penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Scatterplot antara nilai *Standardized Residual* dan *Standardized Predicted Value*. Grafik scatterplot merupakan salah satu pendekatan visual yang umum digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya pola tertentu pada penyebaran residual. Hasil pengamatan terhadap scatterplot dalam penelitian ini menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, tidak terlihat pula penyempitan atau pelebaran pola yang menandakan adanya perubahan varian residual dari satu nilai prediksi ke nilai prediksi lainnya. Pola penyebaran yang acak tersebut mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Selain menggunakan pendekatan grafis, penelitian ini juga memperhatikan indikator statistik pendukung melalui metode Glejser Test, yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen, dalam metode ini heteroskedastisitas dikatakan tidak terjadi apabila nilai

signifikansi regresi berada diatas 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Artinya variabel-variabel tersebut tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan nilai absolut residual, sehingga dapat disimpulkan bahwa model bebas dari heteroskedastisitas.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian model telah memenuhi salah satu syarat utama dalam analisis regresi linier berganda sehingga hasil analisis yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

4. Uji Autokorelasi

Uji auto korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan antara residual satu dengan residual lainnya dalam metode regresi. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari gejala autokorelasi, karena jika autokorelasi terjadi, maka hasil estimasi tidak lagi bersifat BLUE (Best Linear Unibased Estimator).

Salah satu metode yang sering digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi adalah uji Durbin-Watson (DW test). Nilai statistik DW berada pada rentang 0 sampai 4, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Nilai DW mendekati 2 menunjukkan tidak ada autokorelasi.
- Nilai DW < 2 (mendekati 0) menunjukkan adanya autokorelasi positif.
- Nilai DW > 2 (mendekati 4) menunjukkan adanya autokorelasi negatif.
- Jika nilai DW berada pada rentang 1,5 – 2,5 maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi.

Berdasarkan hasil uji autokorelasi yang diperoleh melalui SPSS pada tabel Model Summary berikut :

Tabel 1. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,585 ^a	0,342	0,266	1,73377	1,983

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,983. Nilai ini berada pada kisaran 1,5 – 2,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terdapat gejala autokorelasi, baik autokorelasi positif maupun negatif. Dengan demikian, asumsi klasik mengenai bebas autokorelasi telah terpenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut, karena salah satu syarat utama dari uji asumsi klasik sudah terpenuhi.

5. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen dalam model regresi. Model regresi yang baik harus menunjukkan adanya hubungan linear, sehingga interpretasi hasil penelitian dapat dilakukan secara tepat dan akurat.

Uji Linearitas dilakukan dengan menggunakan Analisis Varians (ANOVA) Linearitas dalam SPSS, yang menguji apakah hubungan antara masing-masing variabel independen dan dependen berbentuk linier. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Apabila nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dan variabel dependen.
- Apabila nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka tidak terdapat hubungan linear yang signifikan, sehingga model regresi tidak layak digunakan.

Berikut hasil pengujian linearitas antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen :

Tabel 2. Anova^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	40,645	3	13,548	4,507	0,011 ^b
Residual	78,155	26	3,006		
Total	118,800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji linearitas melalui analisis ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 4,507 dengan nilai signifikansi (Sig.=0,011), nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel independen yang terdiri dari Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi dengan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah linear dan signifikan.

Hal ini menunjukan bahwa model regresi yang dibangun dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu asumsi penting dalam analisis regresi linier klasik, yakni asumsi linearitas. Artinya perubahan yang terjadi pada variabel-variabel independen akan diikuti dengan perubahan pada variabel dependen secara linear. Semakin tinggi nilai variabel-variabel independen tersebut maka secara proporsional akan berpengaruh terhadap peningkatan variabel dependen.

Secara keseluruhan, uji linearitas ini menegaskan bahwa penelitian ini telah memenuhi syarat linearitas model regresi, sehingga hasil analisis yang dihasilkan dapat dipertanggungjawabkan secara statistik dan dapat dijadikan dasar dalam menarik kesimpulan penelitian.

6. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji signifikansi parsial atau yang biasa disebut uji-t, adalah metode statistik untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terkait) dalam sebuah model regresi, secara terpisah atau parsial. Secara umum, uji-t bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, dengan mengacu pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Untuk nilai t-table dengan derajat kebebasan (df) $30-2=28$ maka didapat t-tabel sebesar 0,361. Dengan dasar pengambilan keputusan :

- Apabila nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Apabila nilai Sig. $> 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh nilai t hitung dan signifikansi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7,461	6,713		1,111	0,277		
Motivasi Kerja	0,064	0,232	0,045	0,276	0,785	0,935	1,069
Lingkungan Kerja	0,546	0,214	0,494	2,560	0,017	0,680	1,470
Kompensasi	0,084	0,104	0,153	0,804	0,428	0,697	1,434

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,785 ($>0,05$) dan nilai t hitung sebesar 0,276 lebih kecil dari t tabel. Nilai ini jauh lebih besar daripada batas signifikansi 0,05 ($\text{Sig}>0,05$), sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan pada UMKM konveksi belum mampu mendorong peningkatan kinerja secara nyata. Hal ini dapat terjadi apabila motivasi yang muncul hanya bersifat sementara atau tidak didukung oleh faktor lain seperti kenyamanan kerja atau hubungan antar karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,017 ($<0,05$) dan nilai t hitung sebesar 2,560 lebih besar dari t tabel. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan performa karyawan secara nyata.

c. Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,428 dan nilai t hitung sebesar 0,804. Angka ini lebih besar dari 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja. Kondisi ini dapat terjadi apabila nilai kompensasi belum memenuhi ekspektasi karyawan, tidak merata, atau tidak memiliki keterikatan langsung dengan hasil kerja (non-performance based).

7. Uji koefisien determinasi

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dalam suatu model regresi. Dalam penelitian ini variabel independen meliputi Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3), sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien determinasi dilihat dari nilai R Square (R^2) yang diperoleh dari hasil output SPSS. Hasil pengujian ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,585 ^a	0,342	0,266	1,73377

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, diperoleh nilai $R=0,585$ yang menunjukkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara variabel bebas, yaitu kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Artinya secara umum semakin baik pengelolaan kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Nilai R Square (R^2)=0,342 menunjukkan bahwa 34,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama. Hal ini menegaskan bahwa kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki kontribusi nyata dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Namun, sisanya sebesar 65,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Untuk menyesuaikan jumlah sampel dan jumlah variabel, digunakan nilai adjusted $R^2 = 0,266$, nilai ini menunjukkan bahwa setelah penyesuaian, kemampuan penjelasan ketiga variabel bebas terhadap kinerja karyawan tetap cukup signifikan, yaitu sekitar 26,6%. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun sebagian besar variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain, kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja tetap berperan penting dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Selain itu, Standard Error of the estimate = 1,73377 mendakan bahwa model regresi memiliki deviasi prediksi yang relatif kecil, sehingga estimasi kinerja karyawan berdasarkan ketiga variabel bebas ini cukup akurat.

Secara keseluruhan, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan sebagian variasi kinerja karyawan, tetapi belum sepenuhnya kuat. Variabel lingkungan kerja menjadi faktor paling dominan yang memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi kerja dan lingkungan kerja

memberikan kontribusi yang positif namun tidak signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun model regresi dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antarvariabel, masih banyak faktor eksternal lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan pada UMKM konveksi dan tidak tercakup dalam model penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap penelitian mengenai “*Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di UMKM Konveksi*”, dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang digunakan telah memenuhi seluruh persyaratan uji asumsi klasik dan secara statistik layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi merupakan faktor penting yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan UMKM konveksi. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pemilik atau pengelola UMKM, yaitu perlunya memperhatikan aspek motivasional karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan kompensasi yang layak dan kompetitif. Dengan memperkuat ketiga aspek tersebut, UMKM konveksi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas hasil kerja, serta keberlangsungan usaha dalam jangka panjang. Penelitian ini juga memberikan kontribusi akademik dengan memperkuat bukti empiris mengenai model peningkatan kinerja pada sektor UMKM, khususnya industri konveksi yang bersifat padat karya.

Referensi

1. Agustini, L. P., & Darma, G. S. (2019). The effect of work environment, compensation and work discipline on employee performance. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 6(2), 112-125.
2. Ghazali, I. (2018). Aplikasi *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
3. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
4. Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
5. Mangkuprawira, S. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
6. Nitisemito, A. S. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
7. Robbins, S. P., & Judge, T. A. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
8. Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
9. Siagian, S. P. *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
10. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
11. Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
12. Yuniarsih, T., & Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
13. Eriawan Tri Wicaksono & Amir Hidayatullah, “Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah: Faktor yang mempengaruhinya”, *Jurnal Edukasi: Ekonomi, Pendidikan dan Akuntansi*, Vol.10 no. 2, 2022, DOI: <http://dx.doi.org/10.25157/je.v10i2.8519>
14. Lena Agustina dkk, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melyn Konveksi”, *Journal of Business Economics and Management*, Vol 1 no.4, juni 2025.
15. Nadya Zulfa Widodo dkk, “Analisis Kinerja Pekerja terhadap Beban Kerja Fisik dan Mental pada UMKM Konveksi XYZ Menggunakan Metode Nordic Body Map dan NASA-TLX, Prosiding Seminar Nasional Sekolah Tinggi Teknologi Dumai , 2025