



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

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

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 7575-7587

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

---

## A Systematic Literature Review: Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor UMKM

Naswa Nabila Putri, Mita Sabrina Najma, Lia Rahmawati, Nuzulul Fatimah, Riyan Sisiawan Putra  
Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya  
[3230023018@student.unusa.ac.id](mailto:3230023018@student.unusa.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis dan mensintesis pengaruh kompensasi serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia melalui metode Systematic Literature Review (SLR). UMKM memiliki peranan penting dalam menjaga stabilitas ekonomi nasional, namun masih menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama terkait pemberian kompensasi, peningkatan motivasi, dan pencapaian kinerja karyawan yang optimal. Data penelitian diperoleh dari 21 artikel terdahulu yang dipublikasikan pada rentang tahun 2022 hingga 2026. Artikel yang dianalisis mencakup berbagai objek UMKM, seperti sektor kuliner, industri kreatif, perdagangan, dan jasa transportasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa kompensasi, baik finansial maupun nonfinansial, cenderung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, loyalitas, disiplin, serta kualitas kerja karyawan. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan rasa dihargai dan mendorong karyawan bekerja lebih efektif. Selain itu, motivasi kerja berperan sebagai faktor internal yang memperkuat semangat, tanggung jawab, dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas. Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi dapat menjadi variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara kompensasi dan kinerja. Meskipun terdapat variasi hasil pada beberapa objek penelitian, secara umum sinergi antara kompensasi yang layak dan motivasi kerja yang tinggi terbukti menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan UMKM. Penelitian ini merekomendasikan pemilik UMKM untuk menerapkan sistem reward yang jelas, memberikan penghargaan nonfinansial, menciptakan lingkungan kerja kondusif, serta membangun komunikasi yang terbuka agar motivasi dan kinerja karyawan dapat terjaga secara berkelanjutan. Temuan ini diharapkan menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial bagi pelaku UMKM dalam merancang strategi pengelolaan tenaga kerja yang lebih adil, adaptif, dan kompetitif secara berkesinambungan ke depan.

*Kata kunci: Kompensasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, UMKM, Systematic Literature Review*

### 1. Latar Belakang

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor yang memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia. Keberadaan UMKM tidak hanya berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi nasional, tetapi juga menjadi sumber utama penciptaan lapangan kerja dan pemerataan pendapatan masyarakat. Di tengah dinamika ekonomi global yang terus berubah, UMKM terbukti memiliki kemampuan adaptasi yang relatif tinggi karena karakteristiknya yang fleksibel dan mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar secara cepat. Kondisi tersebut menjadikan UMKM sebagai salah satu penopang utama stabilitas ekonomi nasional, terutama ketika terjadi ketidakpastian ekonomi maupun perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung secara dinamis (Satria Yudha Pratama, 2024).

Meskipun memiliki peran yang sangat penting, UMKM di Indonesia masih menghadapi berbagai tantangan yang dapat menghambat pertumbuhan dan daya saing usaha. Persaingan yang semakin ketat menuntut pelaku UMKM untuk terus meningkatkan kualitas produk, layanan, serta efektivitas pengelolaan organisasi. Salah satu faktor yang menjadi perhatian utama adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). Rendahnya kualitas SDM dan manajemen internal yang belum optimal masih menjadi permasalahan yang sering ditemukan pada berbagai sektor UMKM, sehingga menyebabkan kesulitan dalam meningkatkan produktivitas dan mempertahankan keberlanjutan usaha (Setiawan et al., 2023). Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan UMKM tidak hanya ditentukan oleh modal dan strategi pemasaran, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola tenaga kerjanya secara efektif (Alyusri & Nasution, 2022).

Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting yang menentukan keberhasilan suatu usaha. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Deviana Nanda Widyasari et al., 2023). Pada sektor UMKM, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat krusial karena sebagian besar aktivitas operasional bergantung pada kontribusi langsung tenaga kerja. Kinerja yang optimal dapat membantu perusahaan mencapai target produksi, mempertahankan kualitas produk, serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Sebaliknya, rendahnya kinerja karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, ketidaktercapaian target pendapatan, hingga berkurangnya daya saing usaha di pasar (Agustina et al., 2025).

Berbagai faktor dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan organisasi. Salah satu faktor yang banyak mendapat perhatian adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Agustina et al., 2025). Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif diyakini mampu meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa usaha dan kontribusinya dihargai secara layak, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap sistem kompensasi dapat menimbulkan berbagai dampak negatif seperti menurunnya motivasi kerja, rendahnya keterikatan terhadap organisasi, hingga penurunan kualitas hasil kerja (Wijaya et al., 2024).

Selain kompensasi, faktor internal yang juga berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam maupun luar diri individu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu (Setiawan et al., 2023). Dalam lingkungan kerja, motivasi berfungsi sebagai penggerak yang membuat karyawan bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, serta mampu mempertahankan produktivitas meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan (Agustina et al., 2025). Oleh karena itu, motivasi sering dipandang sebagai salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan telah menjadi topik yang banyak diteliti dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong produktivitas, sedangkan motivasi yang tinggi mampu memperkuat komitmen serta semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Bahkan, beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi dapat berperan sebagai variabel yang memperkuat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (S. Wahyuni & Illu, 2023).

Namun demikian, hasil penelitian yang ada masih menunjukkan temuan yang beragam. Sejumlah penelitian menemukan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Wijaya et al., 2024). Di sisi lain, terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja apabila tidak didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang memadai maupun sistem penghargaan yang sesuai (Satria Yudha Pratama, 2024). Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan masih memerlukan kajian lebih lanjut, khususnya pada konteks UMKM yang memiliki karakteristik organisasi yang berbeda dibandingkan perusahaan besar.

Karakteristik UMKM yang cenderung fleksibel, memiliki sumber daya terbatas, serta mengandalkan hubungan kerja yang lebih personal memungkinkan adanya pola hubungan yang berbeda antara kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan sintesis terhadap berbagai penelitian yang telah dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada sektor UMKM. Melalui pendekatan studi literatur, berbagai temuan empiris dapat dibandingkan dan dianalisis sehingga diperoleh gambaran yang lebih utuh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan UMKM.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mensintesis berbagai hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada sektor UMKM. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi pelaku UMKM dalam merancang kebijakan kompensasi dan

strategi peningkatan motivasi kerja yang lebih efektif guna mendukung peningkatan kinerja karyawan dan daya saing usaha.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Menurut Snyder (2019), metode SLR merupakan metodologi penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan serta menyaring berbagai hasil penelitian sebelumnya secara komprehensif guna menjawab pertanyaan penelitian yang spesifik. Desain ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memetakan keterkaitan antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di berbagai konteks UMKM tanpa harus melakukan observasi lapangan secara langsung.

Dalam pelaksanaannya, desain penelitian ini tidak hanya sekadar mengumpulkan artikel, tetapi melibatkan proses evaluasi kritis terhadap temuan-temuan yang ada. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama dalam melakukan sintesis data untuk mengidentifikasi adanya konsistensi, kontradiksi, atau celah (*gap*) dalam literatur yang ada terkait manajemen SDM pada sektor UMKM. Hal ini penting mengingat karakteristik UMKM yang sangat heterogen, sehingga diperlukan tinjauan sistematis untuk menarik kesimpulan yang lebih kuat dan berlaku secara umum (Setiawan et al., 2023).

Prosedur desain penelitian ini mengikuti tahapan yang sistematis, dimulai dari identifikasi topik, penentuan kriteria inklusi dan eksklusi, pencarian literatur pada basis data akademik, hingga tahap penyimpulan hasil. Penggunaan desain SLR dalam jurnal ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai sejauh mana efektivitas kompensasi finansial dibandingkan dengan dorongan motivasi internal dalam meningkatkan produktivitas karyawan, terutama pada usaha dengan keterbatasan sumber daya seperti yang dijelaskan dalam penelitian Wijaya et al. (2024). Dengan demikian, desain ini diharapkan dapat memberikan landasan teoritis yang kokoh bagi penelitian selanjutnya serta rekomendasi strategis bagi para pelaku usaha kecil dan menengah.

Tahap pertama, perencanaan (*planning*) dimulai dengan menyusun review question (RQ) dan mengembangkan protocol terstruktur berdasarkan topik penelitian. Tahapan kedua, pelaksanaan (*conducting*) yaitu dengan mengidentifikasi literatur yang relevan, penyaringan abstrak (*screening abstract*), serta ekstraksi data. Tahapan terakhir, pelaporan (*reporting*) yaitu menyimpulkan hasil penelitian.

### a. Perencanaan (*Planning*)

Tahap awal dalam penelitian ini adalah perencanaan (*planning*) yang dilakukan untuk memastikan bahwa proses ulasan literatur berjalan secara objektif dan sistematis. Langkah pertama dalam tahap ini adalah merumuskan *Review Question* (RQ) sebagai panduan utama untuk menentukan arah pencarian dan analisis data. Adapun pertanyaan penelitian yang diajukan dalam studi ini adalah:

**Tabel 1 Research Question**

	Pertanyaan
RQ1	Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan UMKM?
RQ2	Bagaimana peran motivasi kerja dalam mendorong produktivitas di sektor UMKM?

### b. Pelaksanaan (*Conducting*)

Tahap kedua adalah pelaksanaan (*conducting*), yang merupakan proses teknis pengumpulan dan penyaringan data dari berbagai literatur yang relevan. Langkah ini diawali dengan mengidentifikasi literatur melalui pencarian pada basis data akademik menggunakan kata kunci yang telah ditetapkan dalam tahap perencanaan. Setelah kumpulan literatur terkumpul, dilakukan penyaringan abstrak (*screening abstract*) untuk memastikan bahwa setiap artikel memiliki fokus bahasan yang sejalan dengan variabel kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan di sektor UMKM. Proses pencarian jurnal dilakukan dengan menggunakan search engine (Google Chrome) dengan alamat situs <https://scholar.google.com/>. Langkah kedua Inclusion dan Exclusion Criteria.

Tahapan ini dilakukan untuk memutuskan apakah data yang ditemukan layak digunakan dalam penelitian SLR atau tidak. Kriteria tersebut terdiri dari tahun terbit dalam waktu 5 tahun terakhir yaitu 2022-2026, diperoleh melalui situs <https://scholar.google.com/>, jurnal yang digunakan hanya berhubungan dengan kompensasi, motivasi, kinerja karyawan dan UMKM. Langkah ketiga *Quality Assesment*. Dalam penelitian SLR, data yang ditemukan akan dievaluasi berdasarkan pertanyaan kriteria penilaian kualitas sebagai berikut:

**Tabel 2 Quality Assesment**

	Kriteria Penilaian Kualitas	Memenuhi Kriteria	
		Ya	Tidak
QA1	Apakah jurnal diterbitkan pada tahun 2022-2026?	√	
QA2	Apakah jurnal berhubungan dengan kompensasi, motivasi, kinerja karyawan dan UMKM?	√	
QA3	Apakah jurnal bisa diakses melalui situs <a href="https://scholar.google.com/">https://scholar.google.com/</a>	√	

Tahap terakhir dalam proses *conducting* adalah melakukan sintesis data untuk menganalisis dan mengevaluasi temuan dari berbagai literatur. Pada penelitian ini, sintesis data disajikan dalam bentuk naratif untuk merangkum hasil penelitian secara jelas dan sistematis

**Tabel 3 Hasil Pencarian Data**

Sumber Database	Intervensi Pencarian	Terdeteksi
Google Scholar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pencarian berdasarkan kata kunci “Kompensasi”, “Motivasi”, “Kinerja karyawan”, “UMKM”</li> <li>Artikel yang dipilih</li> <li>Artikel yang relevan</li> </ul>	<p>11.700</p> <p>21</p> <p>21</p>

Proses pencarian literatur dilakukan pada Maret 2026 melalui database Google Scholar menggunakan kata kunci “kompensasi”, “motivasi”, “kinerja karyawan”, dan “UMKM”. Kata kunci tersebut diterapkan pada seluruh bagian artikel, mulai dari judul hingga isi utama, dan berhasil menemukan 21 artikel yang relevan. Setelah itu, dilakukan pemetaan artikel menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi untuk menyaring artikel yang benar-benar sesuai dan membuang yang tidak relevan. Perumusan kriteria ini bertujuan agar proses analisis data menjadi lebih mudah dan terarah.

**Tabel 4 Kriteria Inklusi dan Eksklusi**

Inklusi	Eksklusi
1. Artikel harus dipublikasikan dalam rentang waktu lima tahun terakhir (2022-2026)	1. Artikel yang dipublikasikan di bawah tahun 2022
2. Fokus penelitian wajib membahas variabel kompensasi dan motivasi sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	2. Penelitian yang tidak menyertakan variabel kompensasi atau motivasi secara eksplisit dalam analisisnya

3. Subjek penelitian harus berada pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)	3. Artikel yang membahas kinerja karyawan pada instansi pemerintahan, organisasi nirlaba, atau perusahaan manufaktur skala besar
4. Artikel merupakan jurnal ilmiah atau <i>conference paper</i>	4. Artikel bukan merupakan jurnal ilmiah atau <i>conference paper</i>
5. Menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa Inggris	5. Bahasa selain bahasa Indonesia dan bahasa Inggris

c. Pelaporan (*Reporting*)

Tahap pelaporan (*reporting*) merupakan fase final dalam metodologi *Systematic Literature Review* (SLR) yang bertujuan untuk mendokumentasikan seluruh temuan secara terstruktur. Tahap ini meliputi penyusunan hasil tinjauan literatur ke dalam bentuk karya ilmiah formal sesuai dengan format yang telah. Pada tahap ini, peneliti melakukan sintesis naratif terhadap data yang telah diekstraksi dari 21 jurnal rujukan utama guna menjawab pertanyaan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di sektor UMKM. Dalam pelaksanaannya, peneliti menyajikan data secara sistematis melalui tabel ringkasan literatur untuk memberikan gambaran perbandingan temuan antarpelaku riset.

### 3. Hasil dan Diskusi

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor UMKM

Berdasarkan hasil sintesis berbagai literatur yang telah dianalisis, diketahui bahwa kompensasi menjadi salah satu faktor utama yang secara konsisten berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada berbagai sektor UMKM di Indonesia. Pemberian imbalan yang sesuai dan adil mampu menumbuhkan perasaan dihargai di kalangan karyawan, sehingga mendorong peningkatan produktivitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Kondisi tersebut terlihat pada UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo dan UMKM Nasi Kulit Syuurga Yogyakarta, di mana pemberian kompensasi dan reward terbukti mampu meningkatkan performa kerja karyawan karena adanya penghargaan finansial yang dirasakan secara langsung. Temuan serupa juga ditemukan pada sektor jasa seperti CV Citra Abadi Cargo Sidoarjo serta instansi publik seperti Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Pada kedua organisasi tersebut, kompensasi tidak hanya dipandang sebagai bentuk balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga sebagai wujud profesionalisme organisasi yang dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Pentingnya peran kompensasi juga terlihat pada sektor industri makanan, seperti Sentra Industri Tempe Sanan dan Lupi Bakery. Pada kedua objek tersebut, kompensasi finansial berfungsi sebagai pendorong utama yang meningkatkan semangat kerja karyawan dalam memenuhi target produksi harian. Efektivitas kompensasi bahkan menjadi lebih tinggi ketika didukung oleh sistem manajemen yang baik. Penelitian pada UKM di Kota Surabaya menunjukkan bahwa kombinasi antara kompensasi yang kompetitif dengan penerapan sistem reward dan punishment yang jelas mampu mengarahkan perilaku karyawan agar lebih sesuai dengan harapan organisasi. Hasil ini sejalan dengan temuan pada Dhea Hijab dan beberapa UMKM di Yogyakarta yang menunjukkan bahwa insentif menjadi komponen kompensasi yang paling berpengaruh dalam mendorong karyawan, khususnya pada bagian pemasaran, untuk bekerja lebih optimal dan menghasilkan inovasi dalam upaya mencapai target penjualan.

Selain berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, kompensasi juga memiliki fungsi penting dalam mempertahankan sumber daya manusia di lingkungan UMKM. Pada daerah dengan tingkat persaingan tenaga kerja yang tinggi, seperti Kota Denpasar dan Pasar Lama Tangerang, kompensasi yang layak terbukti mampu mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan melalui peningkatan kepuasan kerja dan motivasi. Karyawan yang merasa kebutuhannya terpenuhi dengan baik cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi serta memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Oleh karena itu, hasil sintesis literatur ini menunjukkan bahwa penerapan sistem kompensasi yang adil, transparan, kompetitif, dan berorientasi pada kinerja merupakan salah satu strategi penting yang dapat digunakan pemilik UMKM untuk menjaga keberlangsungan operasional sekaligus meningkatkan daya saing usaha di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

## Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Sektor UMKM

Hasil analisis berbagai literatur menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada sektor UMKM. Motivasi berfungsi sebagai dorongan yang mengarahkan individu untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pada beberapa objek penelitian, seperti UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo dan UMKM Konveksi Dhea Hijab, motivasi internal terbukti mampu meningkatkan semangat kerja karyawan serta mendorong penyelesaian tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Temuan serupa juga ditemukan pada sektor transportasi dan logistik, seperti CV Citra Abadi Cargo Sidoarjo, serta perusahaan infrastruktur PT XYZ. Pada organisasi tersebut, motivasi yang berasal dari faktor internal maupun dukungan lingkungan kerja menjadi pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan sehingga berdampak pada perbaikan kinerja operasional dan pencapaian organisasi.

Selain berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, motivasi juga memiliki peran strategis sebagai variabel mediasi. Penelitian pada Sentra Industri Tempe Sanan dan UMKM di Pasar Lama Tangerang menunjukkan bahwa motivasi mampu menjembatani pengaruh kompensasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa manfaat kompensasi akan lebih optimal apabila mampu menumbuhkan motivasi dalam diri karyawan. Pada UMKM Bakso di Kota Semarang dan Lupi Bakery, motivasi yang didukung oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja yang baik terbukti menciptakan sinergi positif dalam meningkatkan performa karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan inisiatif yang lebih besar, tingkat kehadiran yang lebih baik, serta tanggung jawab yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Meskipun demikian, hasil tinjauan literatur juga menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja tidak selalu bersifat langsung maupun konsisten. Pada penelitian di UMKM Nasi Kulit Syuurga Yogyakarta, motivasi kerja secara individu tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja apabila tidak disertai dengan pemberian penghargaan yang nyata. Bahkan, studi pada UMKM di Kabupaten Sukoharjo menemukan bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh yang kurang menguntungkan ketika tidak didukung oleh lingkungan kerja yang memadai atau ketika terdapat ketidaksesuaian antara harapan karyawan dan kondisi kerja yang mereka hadapi. Berdasarkan hasil sintesis tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM, namun efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh dukungan sistem penghargaan yang tepat serta lingkungan kerja yang mampu menunjang kebutuhan dan harapan karyawan.

Tabel 5 Penelitian Terdahulu

NO	Author dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rendi Pranoto, Niken Widyastuti, Bambang Irtanto (2025)	Pengaruh Reward Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan UMKM (Studi Pada UMKM Nasi Kulit Syuurga Yogyakarta)	Pendekatan kuantitatif deskriptif dengan teknik sampling jenuh (32 responden). Analisis data menggunakan regresi linier berganda melalui software spss 25.	Penelitian menunjukkan bahwa pemberian <i>reward</i> secara mandiri terbukti efektif meningkatkan kinerja karyawan karena adanya apresiasi nyata dari perusahaan. Namun, motivasi kerja secara individu tidak memperlihatkan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pada objek penelitian ini. Meskipun demikian, jika <i>reward</i> dan motivasi diberikan secara bersamaan, keduanya mampu memberikan dampak positif yang kuat terhadap produktivitas karyawan (Rendi Pranoto, Niken Widyastuti, 2025).

2.	Zeinnisa Inggit Raytasayah, Bowo Santoso (2024)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo	Desain penelitian kuantitatif dengan sampling jenuh pada 35 responden. Data diolah menggunakan metode <i>partial least square</i> (pls) dengan perangkat lunak smartpls.	Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi, motivasi, dan kompetensi sdm memiliki peran krusial dalam mendongkrak kinerja. Kompensasi yang layak membuat karyawan merasa dihargai, motivasi internal mendorong semangat kerja, dan kompetensi memastikan pekerjaan dilakukan dengan standar kualitas yang tinggi. Ketiga elemen ini bekerja secara sinergis dalam memastikan keberlangsungan dan efisiensi operasional umkm griya tas indah (Raytasayah & Bowo Santoso, 2024).
3.	Kevin Jonathan, Kristin Handayani (2025)	Kompensasi Sebagai Penentu Kinerja Karyawan UMKM: Studi Pada Pertokoan Keramik Pasar Ular Permai Jakarta Utara	Metode survei kuesioner kepada 33 responden dengan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda menggunakan ibm spss statistics	Studi ini menemukan bahwa kompensasi (meliputi gaji, tunjangan, dan fasilitas) menjadi faktor penentu utama yang secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di pasar keramik. Di sisi lain, variabel motivasi yang berkaitan dengan kebutuhan psikologis dan aktualisasi diri justru tidak memberikan pengaruh signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa bagi karyawan di lokasi tersebut, pemenuhan kebutuhan finansial melalui kompensasi lebih diutamakan untuk memicu kinerja (Jonathan & Handayani, 2025)
4.	Putri Wahyuni, Rina Maretasari (2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa CV. Citra Abadi Cargo Sidoarjo	Pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data via kuesioner (33 responden). Metode analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda.	Penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Motivasi kerja ditemukan memiliki kontribusi yang sangat dominan sebesar 90,7% dalam mempengaruhi kinerja, sedangkan kompensasi berkontribusi sebesar 27,2%. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan psikologis dan semangat kerja menjadi kunci utama keberhasilan karyawan di bidang logistik/cargo (P. Wahyuni & Maretasari, 2022).

5.	Dodi Setiawan Riatmaja, Rahma Widyawati (2022)	Pengaruh Dimensi Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Marketing UMKM Di Wilayah Yogyakarta	Penelitian kuantitatif terhadap 54 staf pemasaran umkm. Menggunakan model analisis regresi linier berganda dan analisis jalur ( <i>path analysis</i> ).	Hasil menunjukkan bahwa dimensi kompensasi secara langsung mempengaruhi motivasi dan kinerja staf marketing. Temuan menarik dalam penelitian ini adalah kompensasi insentif muncul sebagai variabel paling kuat dalam mempengaruhi kinerja jika melalui perantara motivasi kerja. Artinya, pemberian insentif yang tepat akan memicu motivasi marketing, yang pada akhirnya akan menghasilkan peningkatan kinerja penjualan yang signifikan bagi umkm (Riatmaja & Widyawati, 2022).
6.	I Putu Agus Adi Wiguna, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, I Made Astrama (2023)	<i>The Effect Of Compensation On Employee Turnover Intention At Msmes In Denpasar City: Job Satisfaction As Mediation</i>	Pendekatan eksplanatori kuantitatif dengan sampel 96 orang melalui <i>purposive sampling</i> . Analisis menggunakan <i>structural equation model</i> (sem-pls).	Penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi yang adil secara efektif dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan ( <i>turnover intention</i> ). Hubungan ini diperkuat oleh peran kepuasan kerja sebagai mediator; kompensasi yang memadai meningkatkan kepuasan kerja karyawan terlebih dahulu, yang kemudian secara otomatis mengurangi niat mereka untuk mencari pekerjaan lain, sehingga stabilitas tenaga kerja di umkm kuliner tetap terjaga (Wiguna et al., 2023).
7.	Degdo Suprayitno (2024)	<i>Assessing The Effect Of Compensation Packages, Work- Life Balance Policies, And Career Development Opportunities On Employee Retention: A Case Study Of Msme Employee</i>	Penelitian kuantitatif dengan pendekatan pls-sem, menggunakan 300 responden dari sektor msmes	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi, work-life balance, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap retensi karyawan. Ketiga variabel tersebut secara simultan meningkatkan loyalitas, komitmen, serta mengurangi turnover karyawan. Penelitian juga menegaskan bahwa investasi pada sdm dan lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk keberlangsungan umkm (Suprayitno, 2024).
8.	Aditya Novi Puspita & Sumartik (2023)	Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Ukm Pia Mahen	Penelitian kuantitatif dengan metode sensus (45 responden), analisis menggunakan spss (uji asumsi klasik dan uji hipotesis)	Kompensasi dan motivasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, keduanya juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang mampu

				memperkuat hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja, sehingga peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung (Puspita & Sumartik, 2023).
9.	Satria Yudha Pratama & Mirzam Arqy Ahmadi (2024)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Umkm Di Kabupaten Sukoharjo	Penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner pada 120 responden, dianalisis dengan sem-pls	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik kompensasi dan kondisi kerja maka kinerja meningkat. Namun, motivasi justru menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja, yang mengindikasikan adanya faktor lain yang memengaruhi motivasi sehingga tidak selalu berdampak langsung pada peningkatan kinerja (Satria Yudha Pratama, 2024).
10.	Mochamad Mochklas, Djoko Soelistya & Sofiah Nur Iradawaty (2024)	<i>The Impact Of Compensation, Reward, And Punishment On The Performance Of Sme Employees In Surabaya</i>	Penelitian kuantitatif dengan metode sem-pls, melibatkan 50 responden karyawan ukm	Hasil menunjukkan bahwa kompensasi, penghargaan, dan hukuman secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, sistem penghargaan dan hukuman yang tepat dapat meningkatkan motivasi, disiplin, serta produktivitas kerja karyawan (Mochamad Mochklas, 2024).
11.	Ananda Setiawan, Nazwa Nabela, Penny Kasuma Indah (2023)	<i>The Impact Of Compensation, Work Discipline, And Work Motivation On Employee Performance (Case Study On Students Working In The Msme Sector)</i>	Penelitian kuantitatif menggunakan sem-pls dengan 121 responden mahasiswa yang bekerja di umkm	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena dianggap belum sesuai dengan beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa faktor internal seperti disiplin dan motivasi lebih berperan dibandingkan kompensasi dalam konteks responden penelitian ini (Setiawan et al., 2023).

12.	Harijanto Ratana Dan Toni Yoyo (2026)	Pengaruh Pengalaman, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pekerja Umkm Di Pasar Lama Tangerang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi	Kuantitatif kausal dengan kuesioner skala likert (300 responden). Analisis menggunakan sem dengan smartpls.	Pengalaman, kompetensi, dan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja secara langsung. Motivasi terbukti menjadi variabel mediator yang memperkuat hubungan tersebut. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan sistem kompensasi yang adil secara sistematis meningkatkan gairah kerja dan hasil akhir kinerja karyawan (Harijanto Ratana, Yoyo, 2026).
13.	Rizky Wijaya, Devin Alexander, Dan Bryan Kaymanage Kheng (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Kota Palembang	Kuantitatif dengan sampling purposive (100 responden) melalui google form. Analisis regresi linier berganda menggunakan spss 26.	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, ditemukan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pada umkm di Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan lebih didorong oleh dorongan internal (motivasi) dibandingkan hanya sekadar imbalan finansial dalam konteks umkm tersebut (Wijaya et al., 2024).
14.	Moh. Heru Budi Santoso (2023)	Peran Mediasi Produktivitas Kerja Pada Hubungan Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Lupi Bakery)	Kuantitatif dengan 120 sampel. Analisis menggunakan sem dengan alat smart PLS versi 3.0.	Variabel kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Produktivitas kerja terbukti memediasi hubungan kompensasi, lingkungan, dan disiplin terhadap kinerja. Namun, produktivitas tidak memediasi hubungan motivasi terhadap kinerja karena motivasi sudah memiliki dampak langsung yang kuat (Santoso, 2023).
15.	Dita Agustina, Anik Nurhidayati, Dan Adelia Ika Damayanti (2025)	Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Dhea Hijab	Kuantitatif menggunakan sampel jenuh (55 karyawan). Analisis data menggunakan regresi linier berganda	Kompensasi finansial dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, motivasi kerja secara statistik berpengaruh positif namun tidak signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa di lingkungan konveksi tersebut, faktor ketegasan aturan (disiplin) dan besaran upah lebih menentukan produktivitas dibandingkan faktor psikologis motivasi (Agustina et al., 2025).

16.	Sri Wahyuni & Abraham R. Illu (2023)	Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Kompensasi Terhadap Kinerja Umkm: Studi Kasus Pada Sentra Industri Tempe Dan Keripik Tempe Sanan	Kuantitatif; sem- warppls & sobel test; 60 responden (simple random sampling).	Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja. Hasil sobel test menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Artinya, pemberian kompensasi yang memadai akan membangkitkan semangat kerja (motivasi), yang pada akhirnya berdaruh krusial pada efektivitas produksi di industri tempe tersebut (S. Wahyuni & Illu, 2023).
17.	Nia Aprilia, Rr. Hawik, Ervina Indiworo, Rita Meiriyanti (2023)	Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Umkm Java Loenpia	Kuantitatif; teknik sensus (70 responden); analisis regresi linier berganda.	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepuasan kerja ditemukan berperan sebagai variabel pemediasi bagi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, namun tidak memediasi pengaruh kompensasi secara signifikan. Kinerja karyawan paling optimal ketika didorong oleh kepuasan batin terhadap lingkungan tempat mereka bekerja (Aprilia et al., 2023).
18.	Dinda Rizka Aulia, Nugraha Saefuddin (2026)	The Impact Of Compensation, Work Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance At Pt X	Desain penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Populasi sebanyak 33 responden	Penelitian ini mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan karena tingkat upah yang sesuai standar industri menjadi faktor krusial. Sebaliknya, motivasi kerja secara mengejutkan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja dalam studi ini (Aulia et al., 2026).
19.	Deviana Nanda Widyasari, Sutrisno, & Noni Setyorini (2023)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bakso Di Kota Semarang	Metode kuantitatif dengan analisis regresi linier ganda melalui uji t (parsial) dan uji f (simultan).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja semuanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun bersama-sama. Secara gabungan, keempat faktor ini berkontribusi sebesar 69,1% terhadap kinerja karyawan, di mana lingkungan kerja dan motivasi yang tinggi terbukti sangat efektif dalam mendorong karyawan bekerja lebih keras dan berinovasi (Deviana Nanda Widyasari et al., 2023).

20.	Muhammad Farhan Alyusri & Juliana Nasution (2022)	Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koperasi Umkm Kota Medan	Pendekatan kuantitatif pada populasi 51 pegawai menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi linier berganda	Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi finansial dan motivasi intrinsik berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Kompensasi yang adil dan rasional dianggap sebagai ukuran penghargaan yang meningkatkan kepuasan kerja, sementara motivasi intrinsik menjadi energi pendorong bagi pegawai untuk mencapai tujuan pribadi yang selaras dengan tujuan organisasi (Alyusri & Nasution, 2022).
21.	Tsaniya Nurul Rizkya Dewi, Bachruddin Saleh Luturlean (2025)	<i>The Effect Of Work Motivation And Compensation On Employee Performance At Company Xyz</i>	Jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel mencakup seluruh karyawan PT. XYZ sebanyak 200 orang menggunakan teknik sampling jenuh (saturasi)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik motivasi kerja maupun kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan infrastruktur tersebut. Motivasi yang kuat dari dalam diri karyawan dikombinasikan dengan sistem penghargaan (reward) yang ditawarkan perusahaan menjadi motor penggerak utama dalam memperbaiki kondisi keuangan perusahaan (Nugraha & Zulfikar, 2025).

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil ulasan literatur sistematis terhadap 21 referensi penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja merupakan faktor utama yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan pada sektor UMKM di Indonesia. Kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, terbukti menjadi faktor yang paling konsisten dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta loyalitas karyawan. Selain berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi tenaga kerja, kompensasi yang adil dan kompetitif juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja serta mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Di sisi lain, motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan inisiatif karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil sintesis menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, tetapi juga sering berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja. Namun, efektivitas motivasi sangat bergantung pada dukungan lingkungan kerja, sistem penghargaan yang jelas, serta kesesuaian antara harapan karyawan dan kondisi organisasi. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada sektor UMKM tidak dapat dicapai hanya melalui pemberian kompensasi atau penguatan motivasi secara terpisah. Kedua faktor tersebut saling melengkapi dan membentuk hubungan yang sinergis dalam mendorong produktivitas serta keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, pemilik dan pengelola UMKM perlu menerapkan sistem kompensasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja, sekaligus membangun strategi peningkatan motivasi yang berkelanjutan agar tercipta sumber daya manusia yang produktif, loyal, dan mampu mendukung daya saing UMKM di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

## Referensi

1. Agustina, D., Nurhidayati, A., Damayanti, A. I., & Finansial, K. (2025). *Pengaruh Kompensasi finansial, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan Konveksi Dhea Hijab Kata kunci*. 8(2019), 1219–1223. <http://jiip.stkipyapisdompua.ac.id>
2. Alyusri, M. F., & Nasution, J. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Koprasi Umkm Kota Medan. *Bursa : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 135–144. <https://doi.org/10.59086/jeb.v1i2.51>
3. Aprilia, N., Rr. Hawik Ervina Indiworo, & Rita Meiriyanti. (2023). Kepuasan Kerja Sebagai Pemediator Pada Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Umkm Java Loempia. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 227–239. <https://doi.org/10.54259/manabis.v2i4.2261>
4. Aulia, D. R., Saefuddin, N., & Widyatama, U. (2026). *The impact of compensation, work motivation, and job satisfaction on employee performance at pt x pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan pekerjaan terhadap kinerja karyawan di pt x*. 9, 468–477.
5. Deviana Nanda Widyasari, Sutrisno, & Noni Setyorini. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Bakso Di Kota Semarang. *Strategi*, 13(2), 62–75. <https://doi.org/10.52333/strategi.v13i2.173>
6. Harijanto Ratana, Yoyo, T. (2026). *Kinerja Pekerja UMKM di Pasar Lama Tangerang dengan*. 1, 84–97.
7. Jonathan, K., & Handayani, K. (2025). Kompensasi sebagai Penentu Kinerja Karyawan UMKM: Studi pada Pertokoan Keramik Pasar Ular Permai Jakarta Utara. *Global Research on Economy, Business, Communication, and Information*, 2(2), 107–120. <https://doi.org/10.46806/grebuci.v2i2.1768>
8. Mochamad Mochklas, D. S. S. N. I. (2024). *Dampak kompensasi, penghargaan, dan hukuman terhadap kinerja karyawan ukm di surabaya*. 9(2), 109–125.
9. Nugraha, D. A., & Zulfikar, V. A. (2025). The Effect of Work Motivation and Indirect Compensation on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(1), 35–44. <https://doi.org/10.55208/6v4kj781>
10. Puspita, A. N., & Sumartik, S. (2023). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada UKM Pia Mahen. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 2(4), 1–14. <https://doi.org/10.47134/innovative.v2i4.8>
11. Raytasayah, Z. I., & Bowo Santoso. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada UMKM Griya Tas Indah Sidoarjo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 4229– 4240. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.928>
12. Raytasayah, Z. I., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan: *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 3916–3927. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.5098>
13. Rendi Pranoto, Niken Widyastuti, B. I. (2025). *Pengaruh Reward dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan UMKM di sektor UMKM sangat diperlukan . Dengan demikian , temuan penelitian ini diharapkan dapat*. (2020).
14. Riatmaja, & Widyawati. (2022). *PENGARUH DIMENSI KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA MARKETING UMKM DI WILAYAH YOGYAKARTA*. 1(2).
15. Santoso, M. H. B. (2023). *PERAN MEDIASI PRODUKTIVITAS KERJA PADA HUBUNGAN KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDY PADA LUPI BAKERY)*. 6(0), 167–186.
16. Satria Yudha Pratama, M. A. A. (2024). Pengaruh Kompensasi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap. *JIMBIS- Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(no), 328–343.
17. Setiawan, A., Nabela, N., & Indah, P. K. (2023). *Dampak Kompensasi , Disiplin Kerja , dan Pekerjaan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan ( Studi kasus tentang mahasiswa yang bekerja di sektor UMKM )*. 6, 71–82.
18. Suprayitno, D. (2024). Assessing the Effect of Compensation Packages, Work-Life Balance Policies, and Career Development Opportunities on Employee Retention: A Case Study of MSME Employee. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(2), 1592–1501. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i2.609>
19. Wahyuni, P., & Maretasari, R. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN JASA CV .CITRA ABADI Improvement : Jurnal Manajemen dan Bisnis Improvement : Jurnal Manajemen dan Bisnis*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 37–47.
20. Wahyuni, S., & Illu, A. R. (2023). Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Kompensasi terhadap Kinerja UMKM: Studi Kasus pada Sentra Industri Tempe dan Keripik Tempe Sanan. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 7(3), 929. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2023.007.03.2>
21. Wiguna, I. P. A. A., Sugianingrat, I. A. P. W., & Astrama, I. M. (2023). The Effect of Compensation on Employee Turnover Intention at MSMEs in Denpasar City: Job Satisfaction as Mediation. *Management and Applied Social Studies Review*, 1(2), 53–63. <https://doi.org/10.32795/massiv.v1i2.3726>
22. Wijaya, R., Alexander, D., & ... (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM di Kota Palembang. *Madani: Jurnal ...*, 2(1), 77–83. <https://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/view/1642%0Ahttps://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/viewFile/1642/1690>