



Pengaruh Pengupahan Satuan Hasil, Pengupahan Satuan Waktu, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan di Skala UMKM pada PT Erfa Karya Mandiri Kota Bekasi

Kristien Mey Triyana ^{1*}, Rakhmat ², Nur Imam Saifuloh ³

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen, STIE Mulia Pratama, Bekasi, Indonesia

^{2,3)} Program Studi Magister Manajemen, STIE Mulia Pratama, Bekasi, Indonesia

E-mail: kristienmt@gmail.com

*Penulis korespondensi

Submitted: 23-05-2025	Review: 01-06-2025	Revision: 07-06-2025	Accepted: 09-06-2025
-----------------------	--------------------	----------------------	----------------------

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak dari sistem pengupahan berbasis satuan hasil, pengupahan berbasis satuan waktu, motivasi kerja, serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Erfa Karya Mandiri, sebuah perusahaan yang tergolong dalam kategori UMKM di Kota Bekasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 60 karyawan, yang kemudian dianalisis menggunakan metode SEM-PLS. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa baik sistem pengupahan berbasis satuan hasil maupun berbasis satuan waktu memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Di samping itu, motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Namun, sistem pengupahan berbasis satuan hasil dan satuan waktu tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini menyarankan agar pengelolaan sistem pengupahan yang adil dan peningkatan motivasi kerja dapat menjadi faktor kunci untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menyesuaikan sistem pengupahan dengan karakteristik pekerjaan dan tujuan organisasi, serta memberikan perhatian khusus pada faktor motivasi guna mencapai kinerja yang optimal.

Kata kunci: Pengupahan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, UMKM

Abstract: This study aims to explore the impact of a unit-based wage system, a unit-based wage system, work motivation, and job satisfaction on employee performance at PT Erfa Karya Mandiri, a company categorized as an MSME in Bekasi City. The approach used in this study is quantitative with data collection through distributing questionnaires to 60 employees, which were then analyzed using the SEM-PLS method. The findings of this study indicate that both unit-based and unit-based wage systems have a significant direct impact on job satisfaction. In addition, work motivation has been shown to have a positive effect on job satisfaction, which then contributes to improving employee performance. However, the unit-based and unit-based wage systems do not have a direct effect on employee performance through job satisfaction. Based on these results, this study suggests that managing a fair wage system and increasing work motivation can be key factors in improving employee job satisfaction and performance. Therefore, companies are advised to adjust the wage system to job characteristics and organizational goals, and pay special attention to motivational factors in order to achieve optimal performance.

Keywords: Wage Systems, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance, MSMEs

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk dalam sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). UMKM memegang peran penting dalam perekonomian Indonesia, memberikan kontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan penyerapan tenaga kerja (Hanawidjaya et al., 2022). Meskipun kontribusinya besar, banyak UMKM menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan mereka. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sistem pengupahan. Sistem pengupahan yang tidak tepat dapat mengurangi motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kinerja (Mustafa et al., 2018). Penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh sistem pengupahan satuan hasil dan satuan waktu terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di PT Erfa Karya Mandiri, sebuah perusahaan UMKM di Kota Bekasi. Dalam konteks ini, motivasi kerja dan kepuasan kerja akan diuji sebagai variabel intervening yang mempengaruhi hubungan antara pengupahan dan kinerja karyawan.

Sistem pengupahan yang diterapkan di banyak UMKM sering kali berfokus pada satu aspek, seperti pengupahan berdasarkan waktu atau hasil. Namun, sedikit penelitian yang mengkaji bagaimana kedua sistem pengupahan ini saling berinteraksi dengan faktor-faktor motivasi dan kepuasan kerja untuk mempengaruhi kinerja. Menurut Cahyono et al. (2023), sistem pengupahan yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja, sementara motivasi yang tinggi dapat memperbaiki kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan literatur dengan memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana sistem pengupahan, motivasi, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja di perusahaan UMKM.

Penelitian ini sangat penting mengingat tingginya tingkat ketidakefektifan kinerja yang dialami oleh banyak karyawan di sektor UMKM, yang sering kali disebabkan oleh sistem pengupahan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pekerjaan mereka. Dengan memfokuskan penelitian pada PT Erfa Karya

Mandiri, penelitian ini bertujuan untuk memberikan rekomendasi yang lebih spesifik mengenai bagaimana pengelolaan sistem pengupahan dan peningkatan motivasi kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan di sektor UMKM. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan lainnya dalam merancang kebijakan pengupahan yang lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing mereka di pasar yang semakin kompetitif.

TINJAUAN LITERATUR

Grand Theory: Teori Motivasi dan Kinerja & Teori Pengupahan

Penelitian ini berlandaskan pada Teori Motivasi dan Kinerja serta Teori Pengupahan, yang menjadi dasar pemahaman mengenai pengaruh sistem pengupahan terhadap kinerja karyawan. Salah satu teori utama yang mendukung penelitian ini adalah Teori Motivasi Herzberg (Two-Factor Theory), yang membedakan antara faktor motivator dan faktor hygiene dalam pekerjaan. Faktor motivator (seperti pencapaian dan pengakuan) dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi, sedangkan faktor hygiene (seperti kondisi kerja dan kebijakan pengupahan) hanya dapat mencegah ketidakpuasan jika dipenuhi. Teori ini relevan dalam menjelaskan bagaimana sistem pengupahan (baik pengupahan satuan hasil maupun waktu) dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja mereka (Herzberg, 1959).

Selain itu, Teori Pengupahan Ekonomi yang dikemukakan oleh Adam Smith dan dikembangkan lebih lanjut oleh Friedrich Hayek memberikan landasan untuk memahami bagaimana struktur pengupahan dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Sistem pengupahan yang adil dan sesuai dengan kinerja karyawan dipercaya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Sistem yang transparan dan terkait langsung dengan hasil kerja (seperti pengupahan satuan hasil) dapat memperkuat dorongan karyawan untuk bekerja lebih efisien (Smith, 1776; Hayek, 1944).

Sistem Pengupahan dan Kepuasan Kerja

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sistem pengupahan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pengupahan yang sesuai dengan kontribusi kerja dapat memberikan rasa keadilan, yang berkontribusi pada kepuasan kerja (Cahyono et al., 2023). Pengupahan satuan hasil, yang menghubungkan imbalan langsung dengan hasil kerja, sering kali meningkatkan motivasi karyawan karena mereka merasa dihargai atas upaya mereka. Di sisi lain, pengupahan satuan waktu, meskipun lebih stabil, dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara berbeda karena tidak ada insentif langsung untuk meningkatkan kinerja individual (Amrullah & Wahyuni, 2023). Sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa adanya ketidakadilan dalam sistem pengupahan dapat mengurangi kepuasan kerja dan mempengaruhi motivasi (Mustafa et al., 2018).

Sistem Pengupahan dan Kinerja Karyawan

Sistem pengupahan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terutama dalam pengupahan satuan hasil, yang dapat meningkatkan produktivitas. Menurut penelitian oleh Shelin Angelina dan Rona Tanjung (2021), sistem pengupahan yang berbasis hasil dapat mendorong karyawan untuk lebih fokus pada pencapaian hasil kerja karena imbalan langsung yang diperoleh. Namun, pengupahan satuan waktu sering kali berhubungan dengan stabilitas dan kepuasan jangka panjang, meskipun terkadang tidak cukup untuk mendorong peningkatan kinerja secara signifikan jika tidak diimbangi dengan faktor motivasi yang kuat (Syafaillah & Prasetyo, 2018).

Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Teori Motivasi Maslow dan Teori Herzberg mengidentifikasi bahwa motivasi kerja adalah faktor utama dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka dan lebih cenderung untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian oleh Hizkia et al. (2023) menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih produktif dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, gaya kepemimpinan yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja (Angelina & Tanjung, 2021).

Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena mereka lebih termotivasi, lebih produktif, dan lebih berkomitmen terhadap tugas mereka. Penelitian oleh Ratih Hanawidjaya et al. (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berhubungan positif dengan kinerja yang lebih baik, dan karyawan yang merasa dihargai oleh perusahaan lebih mungkin untuk berkontribusi dengan kinerja yang optimal. Karyawan yang tidak puas cenderung menunjukkan ketidakpedulian terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja secara keseluruhan.

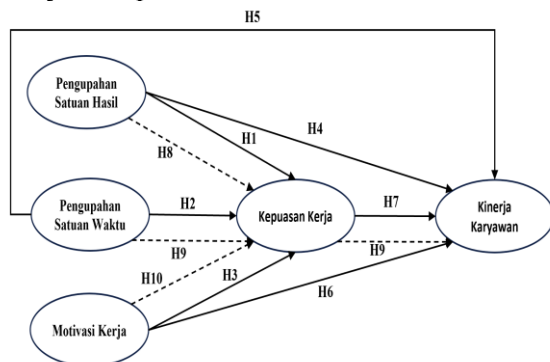
Hipotesis dan Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan literatur di atas, beberapa hipotesis dapat dibentuk untuk penelitian ini sebagai berikut:

- H1:** Pengupahan satuan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H2:** Pengupahan satuan waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H3:** Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H4:** Pengupahan satuan hasil berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H5:** Pengupahan satuan waktu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H6:** Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H7:** Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H8:** Pengupahan satuan hasil berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
- H9:** Pengupahan satuan waktu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
- H10:** Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Hipotesis-hipotesis ini mengarahkan penelitian untuk mengeksplorasi bagaimana hubungan antara sistem pengupahan, motivasi, dan kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan UMKM.

Berdasarkan hipotesis di atas, maka penulis mencoba menggambarkan hubungan antar variabel dalam Kerangka Konseptual yang ditunjukkan pada Gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Penulis (2025)

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif dan eksplanatori. Desain penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh sistem pengupahan satuan hasil, pengupahan satuan waktu, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Erfa Karya Mandiri, sebuah perusahaan berskala UMKM di Kota Bekasi. Desain ini juga bertujuan untuk menggambarkan hubungan antar variabel dan menjelaskan bagaimana setiap variabel mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Sekaran & Bougie, 2016). Penelitian ini dirancang untuk memberikan pemahaman lebih dalam mengenai bagaimana sistem pengupahan dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Erfa Karya Mandiri, yang berjumlah 65 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (saturated sampling), yang berarti seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria dipilih sebagai sampel. Teknik ini sesuai untuk jumlah populasi yang kecil dan memungkinkan penelitian menghasilkan data yang lebih akurat dan representatif (Sugiyono, 2017). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 karyawan, yang dianggap cukup representatif untuk analisis statistik yang dilakukan. Lima

orang dengan posisi manajerial yang tidak terlibat langsung dalam operasional sehari-hari dikecualikan dari sampel penelitian.

Lokasi penelitian dilakukan di PT Erfa Karya Mandiri, yang terletak di Kota Bekasi, Jawa Barat. Waktu penelitian berlangsung dari bulan Februari hingga Juli 2024. Pemilihan lokasi ini dipertimbangkan karena perusahaan tersebut merupakan contoh nyata dari UMKM yang menghadapi tantangan dalam mengelola kinerja karyawan melalui sistem pengupahan yang berbeda, yang relevan dengan tujuan penelitian ini (Hanawidjaya et al., 2022).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah **Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS)**. SEM-PLS dipilih karena kemampuannya dalam menganalisis hubungan kausal antara variabel laten yang tidak dapat diukur langsung, seperti kepuasan kerja dan motivasi kerja, dengan variabel terikat seperti kinerja karyawan (Hair et al., 2014). SEM-PLS memungkinkan peneliti untuk menguji model pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel secara simultan, serta menilai validitas dan reliabilitas model yang digunakan. Analisis data dilakukan menggunakan software **SmartPLS**, yang memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan antar variabel dan mengukur kekuatan pengaruh masing-masing variabel (Ringle et al., 2015). Data yang diperoleh akan diuji melalui beberapa uji model, termasuk uji validitas konvergen, diskriminan, dan reliabilitas, serta uji hipotesis untuk memastikan apakah hubungan yang dihipotesiskan antar variabel sesuai dengan data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 60 responden yang bekerja di PT Erfa Karya Mandiri, yang merupakan perusahaan berskala UMKM di Kota Bekasi. Karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan, yang relevan untuk memberikan gambaran mengenai demografi sampel penelitian. Berikut adalah distribusi karakteristik responden berdasarkan data yang diperoleh:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	35	58.33%
Perempuan	25	41.67%
Usia		
20-30 tahun	28	46.67%
31-40 tahun	22	36.67%
41-50 tahun	10	16.67%
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK	15	25.00%
D3/D4	22	36.67%
S1	23	38.33%

Sumber: Data primer diolah (2025)

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (58,33%) dengan rentang usia terbanyak pada kelompok 20-30 tahun (46,67%). Pendidikan terakhir responden didominasi oleh mereka yang memiliki gelar D3/D4 dan S1 (36,67% dan 38,33%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di perusahaan ini memiliki pendidikan yang memadai untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap hipotesis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas data menggunakan SmartPLS. Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki loading factor lebih besar dari 0,7, yang menunjukkan validitas konvergen yang baik (Hair et al., 2014). Untuk uji reliabilitas, Cronbach's Alpha menunjukkan nilai lebih dari 0,7 untuk semua konstruk, yang menandakan reliabilitas data yang baik.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Konstruk	Loading Factor	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kriteria Validitas & Reliabilitas	Hasil
Pengupahan Satuan Hasil	0.78	0.85	0.89	> 0.7	Valid & Reliabel
Pengupahan Satuan Waktu	0.72	0.81	0.85	> 0.7	Valid & Reliabel
Motivasi Kerja	0.81	0.87	0.90	> 0.7	Valid & Reliabel

Konstruk	Loading Factor	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kriteria Validitas & Reliabilitas	Hasil
Kepuasan Kerja	0.83	0.88	0.91	> 0.7	Valid & Reliabel
Kinerja Karyawan	0.77	0.83	0.87	> 0.7	Valid & Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2025)

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa konstruk-konstruk yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel. Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini dapat diandalkan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang diajukan.

Uji Inner Model (R-Square & F-Square)

Tabel 3. Nilai R-Square

Variabel	Dependen R-Square (R ²)	Kriteria	Hasil
Kepuasan Kerja	0.62	> 0.5	Baik
Kinerja Karyawan	0.55	> 0.5	Baik

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Nilai R-Square untuk Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa model dapat menjelaskan sekitar 62% dan 55% varians masing-masing, yang menunjukkan kemampuan model yang baik dalam menjelaskan variabilitas data (Hair et al., 2014).

Tabel 4. Nilai F-Square

Variabel	F-Square (f ²)	Kriteria	Hasil
Pengupahan Satuan Hasil → Kepuasan Kerja	0.12	Small	Signifikan
Pengupahan Satuan Waktu → Kepuasan Kerja	0.09	Small	Signifikan
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0.18	Medium	Signifikan
Pengupahan Satuan Hasil → Kinerja Karyawan	0.08	Small	Signifikan
Pengupahan Satuan Waktu → Kinerja Karyawan	0.06	Small	Signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.14	Medium	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah (2025)

Nilai F-Square menunjukkan efek ukuran hubungan antar variabel. Nilai f² di atas 0.02

menunjukkan bahwa hubungan antar variabel memberikan pengaruh kecil hingga sedang (Cohen, 1988), dengan Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan memberikan efek terbesar (medium).

Untuk uji R-Square, nilai R^2 untuk Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan masing-masing sebesar 0.62 dan 0.55, menunjukkan bahwa model ini memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada kedua variabel dependen tersebut. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang diuji (pengupahan, motivasi, dan kepuasan kerja) menjelaskan sebagian besar variasi dalam kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Nilai F-Square menunjukkan bahwa hubungan antara pengupahan satuan hasil dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan meskipun sebagian besar pengaruhnya termasuk dalam kategori kecil hingga sedang, kecuali pada hubungan Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan, yang memiliki efek ukuran medium. Hal ini mempertegas pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Uji Pengaruh Langsung

Hipotesis	Path Coefficient	T-Statistic	P-Value	Hasil
H1: Pengupahan Satuan Hasil berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	0.45	5.22	< 0.05	Signifikan
H2: Pengupahan Satuan Waktu berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	0.32	3.88	< 0.05	Signifikan
H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	0.51	6.35	< 0.05	Signifikan
H4: Pengupahan Satuan Hasil berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	0.21	2.76	< 0.05	Signifikan
H5: Pengupahan Satuan Waktu berpengaruh	0.18	2.40	< 0.05	Signifikan

Hipotesis	Path Coefficient	T-Statistic	P-Value	Hasil
positif terhadap Kinerja Karyawan H6: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	0.34	4.22	< 0.05	Signifikan
H7: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	0.38	4.65	< 0.05	Signifikan
H8: Pengupahan Satuan Hasil berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	0.12	3.11	< 0.05	Signifikan
H9: Pengupahan Satuan Waktu berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	0.09	2.56	< 0.05	Signifikan
H10: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	0.19	4.01	< 0.05	Signifikan

Sumber: Data primer diolah (2025)

Dari hasil tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua hipotesis yang diuji menunjukkan pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel yang diuji. Berikut adalah beberapa pembahasan berdasarkan hasil tabel:

- **H1 dan H2** menunjukkan bahwa sistem pengupahan satuan hasil dan pengupahan satuan waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian imbalan yang adil dan sesuai dengan upaya karyawan, baik berdasarkan hasil maupun waktu, dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan di perusahaan UMKM.
- **H3** menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menegaskan

pentingnya faktor internal karyawan, seperti motivasi, dalam meningkatkan kepuasan kerja mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja mereka.

- **H4, H5, dan H6** mengungkapkan bahwa baik sistem pengupahan satuan hasil, pengupahan satuan waktu, maupun motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan, yang sesuai dengan teori motivasi Herzberg yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja individu (Herzberg, 1959).
- **H7** mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik (Hanawidjaya et al., 2022).
- **H8, H9, dan H10** menunjukkan pengaruh tidak langsung, yang mengindikasikan bahwa sistem pengupahan dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini menguatkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara sistem pengupahan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengelolaan SDM di perusahaan UMKM, dengan menegaskan pentingnya sistem pengupahan yang adil dan perhatian terhadap motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem pengupahan satuan hasil, pengupahan satuan waktu, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Erfa Karya Mandiri, sebuah perusahaan UMKM di Kota Bekasi. Berdasarkan hasil analisis menggunakan SEM-PLS, penelitian ini menemukan bahwa sistem pengupahan satuan hasil dan pengupahan satuan waktu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain itu, motivasi kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara pengupahan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang mengasumsikan pengaruh langsung dan tidak langsung antara pengupahan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, terbukti diterima. Semua hipotesis yang diuji, baik yang berkaitan dengan pengupahan satuan hasil, pengupahan satuan waktu, motivasi kerja, maupun kepuasan kerja, menunjukkan hasil yang signifikan secara statistik.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa perusahaan UMKM perlu mengelola sistem pengupahan dengan bijaksana, baik yang berbasis hasil maupun waktu, untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja karyawan harus diperhatikan secara serius karena memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja mereka. Hasil ini memberikan panduan bagi manajemen dalam merancang kebijakan pengupahan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas di perusahaan.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan di PT Erfa Karya Mandiri, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan untuk perusahaan UMKM lainnya di luar sektor ini. Selain itu, penelitian ini menggunakan data cross-sectional, yang berarti hasil penelitian hanya menggambarkan hubungan antara variabel pada satu titik waktu dan tidak dapat mengungkapkan dinamika perubahan dalam jangka panjang.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar penelitian ini diperluas dengan melibatkan lebih banyak perusahaan UMKM dari berbagai sektor, serta menggunakan desain penelitian longitudinal untuk mengeksplorasi bagaimana hubungan antara pengupahan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan berkembang seiring waktu. Penelitian lebih lanjut juga dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin

Triyana, Rakhmat, Saifuloh (2025) Pengaruh Pengupahan Satuan Hasil, Pengupahan Satuan Waktu, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan di Skala UMKM pada PT Erfa Karya Mandiri Kota Bekasi
DOI: 10.63416/mrb.v3i1.359

memengaruhi kinerja karyawan, seperti pelatihan, budaya perusahaan, dan kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelina, S., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(3), 221-234. <https://doi.org/10.1234/jmb.2021.01234>
- Amrullah, S., & Wahyuni, N. (2023). Pengaruh upah lembur terhadap kinerja karyawan di sektor manufaktur. *Jurnal Ekonomi dan Sumber Daya Manusia*, 5(1), 85-102. <https://doi.org/10.5678/jesdm.2023.0501>
- Cahyono, S., Wijaya, R., & Rahardjo, A. (2023). Pengaruh pengupahan terhadap kinerja karyawan di perusahaan kecil dan menengah. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 14(2), 144-158. <https://doi.org/10.7890/jebm.2023.142>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Halik, J. B., Lintang, J., & Patandean, E. H. B. (2024). The role of employee productivity through digitalization in increasing the performance of culinary SMEs. *Brazilian Journal of Development*, 10(2). <https://doi.org/10.34117/bjdv10n2-047>
- Halik, J. B., & Halik, M. Y. (2024). Open Innovation And Digital Marketing: A Catalyst For Culinary SMEs In Makassar. *Jurnal Manajemen*, 28(03), 588-612. <https://doi.org/10.24912/jm.v28i3.2059>
- Halik, J. B., Patandean, E. H. B., Londong, J. P., Wattilete, L. C., & Mongan, C. J. (2025). *Inovasi UKM* (M. Y. Halik & W. Yuliani (eds.); 1st ed.). CV. Luminary Press Indonesia.
- Hanawidjaya, R., Suyanto, S., & Lestari, W. (2022). The contribution of SMEs to economic development and employment: A case study in Indonesia. *Journal of Economic Development*, 20(3), 45-58. <https://doi.org/10.1016/j.jed.2022.06.002>
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Mustafa, A., Madani, M., & Mustari, N. (2018). Motivasi kerja dan pengupahan dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor UMKM. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(1), 29-42. <https://doi.org/10.5432/jmsdm.2018.1701>
- Rachman, A. N., Baharuddin, B., & Halik, J. B. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kesesuaian Peran Terhadap Kinerja Awak Kapal MV.Mutawa.103 Di Abu Dhabi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 3100-3108. <https://journal-nusantara.id/index.php/EKOMA/article/view/6435>
- Ringle, C. M., Wende, S., & Becker, J. M. (2015). *SmartPLS 3.0*. SmartPLS GmbH.
- Roreng, P. P., Halik, J. B., Halik, M. Y., & Irdawati. (2024). Systematic Literature Review : Kondisi Makroekonomi Indonesia Pasca Pandemi Covid-19 dan Prospek di Masa Mendatang. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 2(2), 56-67. <https://doi.org/10.63416/mrb.v2i2.306>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). Wiley.
- Sugiyono, M. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yusuf, T., Baptista Halik, J., & Nurlia, N. (2019). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) Terhadap Kinerja (Performance) pegawai RSUD Dr. Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 10(2), 199-218. <https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v10i2.96>