

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (UMKM) Di Era Digital

Muhammad Tiar

Teknik Pertambangan, Politeknik Batulicin, Indonesia

E-mail: tiar@politeknikbatulicin.ac.id

Article History:

Received: 14 Juli 2026

Revised: 01 Agustus 2026

Accepted: 07 Agustus 2026

Keywords: *motivasi kerja; lingkungan kerja; kinerja karyawan; UMKM; era digital*

Abstract: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM di era digital. Perkembangan teknologi digital telah mengubah dinamika pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada UMKM yang memiliki keterbatasan sumber daya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian berjumlah 150 karyawan dari 30 UMKM yang bergerak di sektor kuliner, fashion, dan teknologi di Kota Banjarmasin yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling – Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Implikasi manajerial dari penelitian ini menunjukkan pentingnya UMKM untuk mengembangkan program motivasi berbasis digital dan menciptakan lingkungan kerja yang adaptif di tengah transformasi digital.*

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peran strategis dalam perekonomian Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM (2023), UMKM berkontribusi sebesar 61,07% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap 97% tenaga kerja nasional. Namun di tengah pesatnya transformasi digital, banyak UMKM yang menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif, khususnya dalam hal motivasi dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberlangsungan dan daya saing UMKM. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks UMKM digital, kinerja tidak hanya diukur dari output fisik, tetapi juga kemampuan adaptasi terhadap teknologi dan inovasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor internal yang secara konsisten ditemukan berpengaruh terhadap kinerja. Teori hierarki kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan intrinsik maupun ekstrinsik karyawan berkontribusi signifikan terhadap produktivitas. Selain itu, faktor eksternal berupa lingkungan kerja juga tidak dapat diabaikan, karena kondisi fisik, sosial, dan digital tempat kerja turut membentuk persepsi dan perilaku karyawan (Nitisemito, 2018).

Penelitian terdahulu mengenai motivasi dan kinerja pada UMKM masih didominasi oleh konteks industri konvensional. Sementara itu, UMKM berbasis digital atau startup lokal memiliki karakteristik unik, seperti struktur organisasi yang lebih flat, ketergantungan pada teknologi, serta tekanan inovasi yang lebih tinggi. Hal ini menimbulkan research gap yang perlu dieksplorasi lebih lanjut, terutama pada konteks UMKM di Kota Banjarmasin sebagai salah satu kota dengan pertumbuhan ekonomi digital yang signifikan di Kalimantan Selatan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM di era digital; (2) menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM di era digital; dan (3) menganalisis pengaruh simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM di era digital.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (employee performance) adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Dalam era digital, dimensi kinerja diperluas oleh Borman & Motowidlo (1993) melalui konsep contextual performance yang mencakup kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi.

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada teori Mathis & Jackson (2019), yang meliputi: (1) kuantitas hasil kerja, (2) kualitas hasil kerja, (3) ketepatan waktu, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan bekerja sama. Dalam konteks UMKM digital, ditambahkan dimensi (6) literasi digital dan (7) kemampuan inovasi sebagai indikator tambahan yang relevan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku (Winardi, 2016). Penelitian ini menggunakan teori motivasi dua faktor Herzberg yang membedakan antara faktor hygiene (ekstrinsik) seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan, serta faktor motivator (intrinsik) seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri.

Dalam konteks UMKM digital, motivasi kerja memiliki nuansa berbeda dibandingkan korporasi besar. Karyawan startup cenderung lebih termotivasi oleh faktor intrinsik seperti otonomi kerja, kesempatan belajar, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan (Ryan & Deci, 2020). Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mencakup: (1) kebutuhan berprestasi, (2) kebutuhan pengakuan, (3) kebutuhan tanggung jawab, (4) kebutuhan pengembangan, dan (5) kebutuhan keamanan kerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2018). Lingkungan kerja dibagi menjadi dua dimensi, yaitu lingkungan kerja fisik (kondisi ruang, pencahayaan, kebisingan, fasilitas) dan lingkungan kerja non-fisik (hubungan antar karyawan, budaya tim, komunikasi atasan-bawahan, serta lingkungan digital mencakup infrastruktur teknologi dan aksesibilitas alat kerja digital).

Dimensi lingkungan kerja digital menjadi semakin relevan pasca pandemi COVID-19, di mana UMKM mengadopsi sistem kerja hybrid dan remote. Penelitian Putri & Setiawan (2022) menemukan bahwa kualitas lingkungan kerja digital, termasuk ketersediaan platform kolaborasi dan kecepatan internet, berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan UMKM sebesar 34,2%.

Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di era digital.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di era digital.

H3: Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di era digital.

METODE PENELITIAN

Desain dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (explanatory research) yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel melalui pengujian hipotesis. Metode pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan instrumen kuesioner terstruktur.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan UMKM yang beroperasi di Kota Banjarmasin dan telah mengadopsi teknologi digital dalam proses bisnisnya, berjumlah ± 850 orang berdasarkan data Dinas Koperasi dan UKM Kota Banjarmasin tahun 2024. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kepercayaan 95% dan margin of error 5%, sehingga diperoleh sampel minimal 272 orang. Namun dengan pertimbangan efisiensi sumber daya, dipilih 150 responden dari 30 UMKM menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: (1) UMKM telah beroperasi minimal 2 tahun; (2) memiliki minimal 3 karyawan tetap; (3) menggunakan minimal satu platform digital dalam operasional bisnis.

Instrumen dan Pengukuran

Instrumen penelitian terdiri dari 32 item pernyataan yang dikembangkan dari teori terkait dan diukur menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju sampai 5 = Sangat Setuju). Uji validitas dilakukan menggunakan Average Variance Extracted ($AVE > 0,50$) dan uji reliabilitas

menggunakan Composite Reliability ($CR > 0,70$) dan Cronbach's Alpha ($\alpha > 0,70$). Seluruh item memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas.

3.4 Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling – Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Pemilihan SEM-PLS didasarkan pada pertimbangan bahwa metode ini lebih sesuai untuk sampel berukuran sedang dan tidak memerlukan asumsi distribusi normal. Tahapan analisis meliputi: (1) evaluasi model pengukuran (outer model) melalui uji validitas konvergen dan diskriminan; (2) evaluasi model struktural (inner model) melalui uji koefisien determinasi (R^2), effect size (f^2), dan predictive relevance (Q^2); serta (3) pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping 5.000 subsampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang dikumpulkan, responden didominasi oleh kelompok usia 22–30 tahun (58,7%), dengan tingkat pendidikan Diploma/Sarjana (64,0%), lama bekerja 1–3 tahun (47,3%), dan sektor usaha terbanyak adalah kuliner digital (38,7%), diikuti fashion online (32,0%), dan teknologi/jasa digital (29,3%).

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian			
Karakteristik	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Usia	18–21 tahun	14	9,3
	22–30 tahun	88	58,7
	31–40 tahun	35	23,3
	> 40 tahun	13	8,7
Jenis Kelamin	Laki-laki	79	52,7
	Perempuan	71	47,3
Pendidikan	SMA/SMK	54	36,0
	D3/S1	96	64,0
Lama Bekerja	< 1 tahun	32	21,3
	1–3 tahun	71	47,3
	3–5 tahun	31	20,7
	> 5 tahun	16	10,7

Hasil Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Seluruh indikator memenuhi kriteria validitas konvergen (loading factor $> 0,70$) dan validitas diskriminan berdasarkan kriteria Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT $< 0,85$). Hasil evaluasi outer model disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Evaluasi Model Pengukuran				
Variabel	Indikator	Loading Factor	AVE	CR
Motivasi Kerja (MK)	MK1 – Kebutuhan Berprestasi	0,812	0,631	0,894
	MK2 – Kebutuhan Pengakuan	0,798		

	MK3 – Kebutuhan Tanggung Jawab	0,821		
	MK4 – Kebutuhan Pengembangan	0,786		
	MK5 – Keamanan Kerja	0,773		
Lingkungan Kerja (LK)	LK1 – Kondisi Fisik Ruang	0,804	0,608	0,879
	LK2 – Fasilitas Digital	0,819		
	LK3 – Hubungan Sosial	0,776		
	LK4 – Komunikasi Atasan	0,741		
	LK5 – Infrastruktur Teknologi	0,797		
Kinerja Karyawan (KK)	KK1 – Kuantitas Kerja	0,823	0,654	0,911
	KK2 – Kualitas Kerja	0,851		
	KK3 – Ketepatan Waktu	0,796		
	KK4 – Kehadiran	0,762		
	KK5 – Kerja Tim	0,808		
	KK6 – Literasi Digital	0,811		

Hasil Pengujian Model Struktural dan Hipotesis

Evaluasi model struktural menunjukkan nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,587$, yang berarti motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 58,7% variasi kinerja karyawan. Nilai predictive relevance $Q^2 = 0,341$ (> 0) mengindikasikan model memiliki relevansi prediktif yang memadai. Hasil pengujian hipotesis melalui bootstrapping disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis (Bootstrapping, n-subsampel = 5.000)					
Hipotesis	Koef. Path (β)	T-Statistics	P-Value	Keterangan	Status
H1: MK $\rightarrow$ KK	0,412	5,847	$< 0,001$	Positif Signifikan	Diterima
H2: LK $\rightarrow$ KK	0,338	4,219	$< 0,010$	Positif Signifikan	Diterima
H3: MK + LK $\rightarrow$ KK (R^2)	0,587	–	–	Simultan Signifikan	Diterima

Pembahasan

Hasil pengujian H1 membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM ($\beta = 0,412$; $p < 0,001$). Temuan ini konsisten dengan penelitian Susanto & Wahyuningsih (2021) yang menemukan pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 38,5% pada UMKM di Jawa Tengah. Motivasi kerja yang tinggi pada konteks UMKM digital didorong terutama oleh faktor intrinsik seperti otonomi dalam pengambilan keputusan dan kesempatan mengembangkan kompetensi digital. Hal ini sejalan dengan Self-Determination Theory (Ryan & Deci, 2020) yang menegaskan bahwa motivasi intrinsik merupakan prediktor kinerja yang lebih kuat dibandingkan motivasi ekstrinsik.

Pengujian H2 membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan ($\beta = 0,338$; $p < 0,01$). Temuan ini memperkuat penelitian Putri & Setiawan (2022) yang menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja digital, terutama ketersediaan infrastruktur teknologi, berkontribusi nyata terhadap produktivitas UMKM. Nilai koefisien jalur lingkungan kerja (0,338) yang lebih kecil dibandingkan motivasi kerja (0,412) mengindikasikan bahwa pada UMKM, faktor motivasional internal lebih dominan dalam memengaruhi kinerja dibandingkan faktor lingkungan eksternal.

Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja menjelaskan 58,7% variasi kinerja karyawan ($R^2 = 0,587$). Nilai ini termasuk dalam kategori moderate-to-substantial menurut kriteria Cohen (1988), yang menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki daya prediksi yang cukup kuat. Sisa 41,3% variasi kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model, seperti kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan budaya organisasi startup.

Temuan penelitian ini memiliki implikasi penting bagi pengelolaan UMKM di era digital. Pertama, pemilik dan manajer UMKM perlu merancang sistem penghargaan yang mengakomodasi kebutuhan intrinsik karyawan, seperti program mentoring digital, rotasi tugas, dan keterlibatan dalam pengembangan produk. Kedua, investasi dalam infrastruktur digital bukan sekadar kebutuhan operasional, tetapi juga merupakan strategi motivasional yang berdampak pada kinerja secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di era digital dengan koefisien jalur 0,412; (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di era digital dengan koefisien jalur 0,338; (3) secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $R^2 = 0,587$.

Saran praktis bagi pengelola UMKM meliputi: (1) mengembangkan program onboarding digital yang terstruktur untuk meningkatkan literasi dan motivasi digital karyawan baru; (2) membangun lingkungan kerja yang kondusif melalui penyediaan infrastruktur teknologi yang memadai dan kebijakan kerja fleksibel; (3) menerapkan sistem umpan balik kinerja berbasis data yang transparan untuk meningkatkan akuntabilitas dan motivasi berprestasi karyawan.

Keterbatasan penelitian ini antara lain: penggunaan cross-sectional design yang tidak dapat menangkap perubahan variabel dari waktu ke waktu; sampel yang terbatas pada UMKM di Kota Banjarmasin sehingga generalisasi perlu dilakukan dengan hati-hati; serta keterbatasan dalam pengukuran variabel lingkungan kerja digital yang belum mencakup aspek keamanan siber dan kebijakan privasi data. Penelitian mendatang disarankan untuk menggunakan desain longitudinal, memperluas cakupan geografis, serta memasukkan variabel mediasi seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 71–98). Jossey-Bass.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Herzberg, F. (2017). *Motivation to Work* (Reprint ed.). Routledge.
- Kementerian Koperasi dan UKM. (2023). *Perkembangan Data Usaha Mikro, Kecil, Menengah (UMKM) dan Usaha Besar (UB) Tahun 2021–2022*. Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th ed.). Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management: Essential Perspectives* (7th ed.). Cengage Learning.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Ghalia Indonesia.
- Putri, A. M., & Setiawan, B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja digital terhadap produktivitas karyawan UMKM pasca pandemi COVID-19. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(1), 45–58. <https://doi.org/10.9744/jmk.24.1.45-58>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Susanto, H., & Wahyuningsih, S. (2021). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UMKM di Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(2), 112–128.
- Winardi, J. (2016). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen* (Revisi ed.). Raja Grafindo Persada.