

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,  
LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
SEKTOR UMKM DI KECAMATAN BOJONEGORO**

**SKRIPSI**



Oleh

**M. YAHYA MUKHLISIN**

NIM. 210501110133

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2026**

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,  
LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
SEKTOR UMKM DI KECAMATAN BOJONEGORO**

Diajukan untuk Menyusun Skripsi pada Program Studi Manajemen



Oleh

**M. YAHYA MUKHLISIN**

NIM. 210501110133

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2026**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,  
LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN SEKTOR UMKM DI KECAMATAN BOJONEGORO**

**SKRIPSI**

**Oleh**

**M Yahya Mukhlisin**

NIM : 210501110133

Telah Disetujui Pada Tanggal 11 Februari 2026

**Dosen Pembimbing,**



**Ryan Basith Fasih Khan, M.M**

**NIP. 199311292020121005**

## LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,  
LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN SEKTOR UMKM DI KECAMATAN BOJONEGORO

### SKRIPSI

Oleh

**M YAHYA MUKHLISIN**

NIM : 210501110133

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 26 Februari 2026

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

**Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M**

NIP. 197311172005011003

2 Anggota Penguji

**Ahmad Mu'is, M.Ag**

NIP. 197111102023211008

3 Sekretaris Penguji

**Ryan Basith Fasih Khan, M.M**

NIP. 199311292020121005

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Dr. Setiani, M.M**

NIP. 199009182018012002

## LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Yahya Mukhlisin

NIM : 210501110133

Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Sektor UMKM di Kecamatan Bojonegoro** adalah hasil karya saya sendiri, bukan “*duplikasi*” dari karya orang lain.

Selanjutnya, apabila di kemudian hari ada “*klaim*” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 10 Februari 2026

 Hor  


M. Yahya Mukhlisin

NIM. 210501110133

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

### **Bismillahirrahmanirrahim**

اَللّٰهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ عَلٰى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلٰى اٰلِ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ

Alhamdulillah rabbil ‘alamin, dengan penuh rasa syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Karya sederhana ini dengan tulus kupersembahkan kepada Bapak H. M. Bakri dan Ibu tercinta Hj. Suwarni, yang telah menjadi sumber kekuatan, kasih sayang, doa, dan pengorbanan tanpa batas. Terima kasih atas setiap doa yang tak pernah terputus, dukungan yang tak pernah lelah, serta cinta yang selalu mengiringi setiap langkah perjuanganku. Kakakku tersayang,

Siti Qomariyah, S.E., yang selalu memberikan semangat, motivasi, serta dukungan dalam setiap proses penyusunan skripsi ini. Keluarga Besar tercinta, yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan dorongan moral sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini dengan baik. Teman-teman seperjuangan, yang telah membantu, mendukung, serta memberikan semangat dalam proses penyusunan skripsi ini. Kebersamaan dan bantuan kalian sangat berarti dalam perjalanan ini.

Semoga segala doa, dukungan, dan kebaikan yang telah diberikan mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT. Aamiin ya Rabbal ‘Alamiin.

## **HALAMAN MOTTO**

“Karena sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

Semoga setiap kesulitan yang dihadapi dalam proses kehidupan dan perjuangan selalu diiringi dengan kemudahan, pertolongan, dan jalan terbaik dari Allah SWT.

(QS. Al-Insyirah: 5–6)

## KATA PENGANTAR

Dengan segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas limpahan nikmat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini sebagai bagian dari tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Sektor UMKM di Kecamatan Bojonegoro”. Sholawat dan salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing umat manusia dari masa kegelapan menuju era penuh cahaya, sehingga ajaran ajarannya menjadi pedoman hidup dalam keimanan, keislaman, dan ilmu pengetahuan.

Pada kesempatan ini, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan, serta dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi dalam proses ini kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si, CAHRM, CRMP, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Setiani, M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd, selaku Dosen Wali saya.
5. Bapak Ryan Basith Fasih Khan, M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi saya.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
7. Kepada Orang tua Saya Bapak H.M Bakri dan Ibu Hj. Suwarni yang telah memberikan dukungan Materi, Moral dan Spiritual Kepada saya

8. Kepada Keluarga Besar saya Kakak-kakak saya, terkhusus kakak perempuan saya Siti Qomariyah S.E yang telah Memberikan Semangat kepada Saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Terima Kasih kepada diri saya sendiri M Yahya Mukhlisin yang telah melakukan perjalanan hidup sampai 25 thn ini dengan segala peristiwa yang telah dilewatinya.
10. Kepada semua teman-teman saya dari berbagai komunitas dan golongan yang telah berpartisipasi dalam membantu saya menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
11. Kepada saudara kandung Sherly Dwi Puspita yang telah memberikan dukungan kepada saya.

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
ABSTRAK .....	xiii
ABSTRACK .....	xiv
خلاصة .....	xv
BAB I .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
BAB II.....	12
2.1 Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	21
2.2.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	21
2.2.2 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	23
2.2.3 Pengukuran dan Evaluasi Pengembangan SDM .....	26
2.2.4 Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Islam .....	27
2.3 Lingkungan Kerja.....	29
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	29
2.3.2 Indikator-indikator Lingkungan Kerja .....	31
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	33
2.3.4 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam.....	34

2.4 Insentif .....	36
2.4.1 Pengertian insentif .....	36
2.4.2 Tujuan pemberian insentif .....	37
2.4.3 Jenis-jenis insentif .....	38
2.4.4 Indikator-indikator insentif.....	40
2.4.5 Insentif dalam Perpektif Islam .....	41
2.5 Kinerja Karyawan .....	43
2.5.1 Pengertian kinerja karyawan .....	43
2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	44
2.5.3 Tujuan penilaian kinerja.....	46
2.5.4 Indikator kinerja karyawan .....	47
2.5.5 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam .....	49
2.6 Hubungan Antar Variabel .....	51
2.6.1 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan .....	51
2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	53
2.6.3 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan .....	54
2.7 Kerangka Konseptual .....	56
BAB III .....	58
3.1 Jenis Penelitian.....	58
3.2 Lokasi Penelitian.....	58
3.3 Populasi dan Sampel .....	58
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	59
3.5 Data dan Jenis Data.....	60
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	60
3.7 Definisi Operasional.....	61
3.8 Uji Instrument .....	67
3.8.1 Uji Validitas dan reliabilitas .....	67

3.8.2 Uji Asumsi Klasik .....	68
3.9 Uji Hipotesis .....	70
3.9.1 Uji t .....	71
3.9.2 Uji F .....	71
3.9.3 Uji Koefesien Determinasi.....	72
BAB IV .....	74
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	74
4.1 Karakteristik Responden .....	74
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	74
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	74
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Sektor UMKM.....	75
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	76
4.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden.....	77
4.2.1 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	77
4.2.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	78
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Insentif .....	79
4.2.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja .....	80
4.3 Hasil Uji Instrument.....	81
4.3.1 Uji Validitas.....	81
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	83
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	84
4.4.1 Uji Normalitas .....	84
4.4.2 Uji Multikolinieritas.....	84
4.4.3 Uji Linieritas .....	85
4.4.4 Uji Heteroskedastisitas.....	86
4.5 Hasil Uji Hipotesis .....	87
4.5.1 Uji t .....	87

4.5.2 Uji f .....	88
4.5.3 Uji Koefesien Determinasi .....	88
4.6 Pembahasan.....	89
4.6.1 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan .....	89
4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	92
4.6.3 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan .....	96
BAB V .....	99
5.1 Kesimpulan .....	99
5.2 Saran.....	100
DAFTAR PUSTAKA .....	102
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	108

## ABSTRAK

Mukhlisin, M. Yahya. 2026, SKRIPSI. Judul: "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Sektor UMKM di Kecamatan Bojonegoro"

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Kata Kunci : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Insentif, Kinerja

---

---

Pertumbuhan UMKM yang pesat menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang profesional agar mampu menjaga produktivitas dan daya saing usaha. Permasalahan yang ditemukan meliputi keterbatasan pelatihan, kondisi kerja yang kurang kondusif, serta sistem insentif yang belum sepenuhnya berbasis kinerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan sektor UMKM di Kecamatan Bojonegoro. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada karyawan UMKM. Sampel penelitian ini terdiri dari 137 karyawan UMKM di Kecamatan Bojonegoro. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda disertai uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan pentingnya strategi peningkatan kompetensi, penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, serta penerapan insentif yang adil untuk mendorong kinerja optimal dan keberlanjutan UMKM.

## ABSTRACT

Mukhlisin, M. Yahya. 2026, Undergraduate Thesis. Title: " The Influence of Human Resource Development, Work Environment, and Incentives on Employee Performance in the UMKM Sector in Bojonegoro District"

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Kata Kunci : Human Resource Development, Work Environment, Incentives, Employee Performance

---

---

The rapid growth of UMKM necessitates professional human resource management in order to maintain productivity and enhance business competitiveness. Several issues have been identified, including limited training opportunities, less conducive working conditions, and incentive systems that are not fully performance-based. This study aims to analyze the influence of human resource development, work environment, and incentives on employee performance in the UMKM sector in Bojonegoro District. The research employs a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to UMKM employees. The sample consists of 137 employees working in UMKM in Bojonegoro District. Data analysis was conducted using multiple linear regression, complemented by validity and reliability tests as well as classical assumption tests. The findings indicate that human resource development, work environment, and incentives have a significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. These results underscore the importance of implementing strategies to enhance employee competencies, create a supportive and comfortable work environment, and establish fair, performance-based incentive systems in order to promote optimal employee performance and ensure the sustainability of UMKM.

## خلاصة

مخلصين، محمد يحيى. 2026، رسالة ماجستير. عنوان الرسالة: "تأثير تنمية الموارد البشرية وبيئة العمل والحوافز على أداء الموظفين في قطاع المشاريع الصغيرة والمتوسطة في مقاطعة بوجونيجورو"  
المشرف: ريان باسيث فصيح خان، ماجستير إدارة أعمال.  
الكلمات المفتاحية: تنمية الموارد البشرية، بيئة العمل، الحوافز، الأداء

---

يتطلب النمو السريع للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة إدارةً احترافيةً للموارد البشرية للحفاظ على الإنتاجية والقدرة التنافسية. تشمل المشكلات التي تم تحديدها محدودية التدريب، وظروف العمل غير الملائمة، ونظام حوافز لا يعتمد كلياً على الأداء. تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير تنمية الموارد البشرية وبيئة العمل والحوافز على أداء الموظفين في قطاع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مقاطعة بوجونيجورو. استخدمت الدراسة منهجاً كمياً، حيث جُمعت البيانات من خلال استبيانات وُزعت على موظفي هذه المؤسسات. تألفت عينة الدراسة من 138 موظفاً في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مقاطعة بوجونيجورو. أُجري تحليل البيانات باستخدام الانحدار الخطي المتعدد، مع اختبارات الصلاحية والموثوقية والافتراضات الكلاسيكية. أظهرت النتائج أن تنمية الموارد البشرية وبيئة العمل والحوافز تؤثر بشكل كبير على أداء الموظفين، سواءً بشكل جزئي أو متزامن. تؤكد هذه النتائج على أهمية استراتيجيات تحسين الكفاءات، وخلق بيئة عمل مريحة، وتطبيق حوافز عادلة لتشجيع الأداء الأمثل واستدامة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Usaha Mikro kecil dan Menengah merupakan salah satu jenis usaha dalam bidang ekonomi yang memiliki kontribusi tinggi dalam mendorong pertumbuhan bidang perekonomian di Indonesia (Yolanda & Hasanah, 2024). Adanya keberadaan sektor UMKM di Indonesia menjadikan pilar penting bagi penopang perekonomian nasional. Mengingat pentingnya peran UMKM di Indonesia, arah keberlangsungan dan pengembangan UMKM diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 7 tahun 2021. Peraturan pemerintah tersebut mengatur tentang kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan koperasi serta usaha mikro, kecil dan menengah (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7, 2021).

Upaya pemerintah dalam mempertahankan sektor UMKM tidak terlepas dari peran positif yang diberikan terhadap perkembangan di bidang ekonomi. Peran positif UMKM diharapkan mampu menopang perekonomian masyarakat kalangan menengah dan menengah kebawah (Novitasari, 2022). Adanya UMKM yang semakin berkembang memberikan peluang lapangan pekerjaan baru yang terbuka secara luas bagi masyarakat (Reniwati Lubis et al., 2024). Data Badan Pusat Statistik menyebutkan adanya peningkatan jumlah tenaga kerja industri di Indonesia pada skala mikro dan kecil pada tahun 2021 dan 2022. Pada tahun 2021 jumlah tenaga kerja industri skala mikro sebesar 7.304.554 dan skala kecil sebanyak 1.804.743 tenaga kerja. Peningkatan

terjadi pada tahun 2022 dengan jumlah tenaga kerja pada skala mikro sebesar 7.456.942 dan skala kecil sebesar 1.959.837 (Statistik, 2024). Peningkatan tenaga kerja yang terjadi mengindikasikan bahwa adanya perkembangan yang sangat pesat pada sektor UMKM.

Pesatnya perkembangan UMKM di Indonesia tidak terlepas dari dukungan kebijakan pemerintah, kemudahan akses permodalan, serta perkembangan teknologi digital yang semakin masif (Delfira et al., 2025). Transformasi digital membuka peluang baru bagi pelaku UMKM untuk memperluas jangkauan pasar, baik secara nasional maupun internasional. Pertumbuhan jumlah UMKM yang signifikan mencerminkan tingginya semangat kewirausahaan masyarakat dalam mengembangkan usaha berbasis lokal yang mampu bersaing di tengah arus globalisasi (M. R. S. Pratama & Muawaroh, 2025). Fenomena ini menunjukkan bahwa UMKM tidak hanya berperan sebagai penopang perekonomian, tetapi juga sebagai motor penggerak inovasi dan kreativitas dalam menciptakan nilai tambah bagi masyarakat luas.

Kecamatan Bojonegoro dikenal sebagai salah satu wilayah dengan perkembangan UMKM yang cukup pesat. Pesatnya perkembangan UMKM di kecamatan tersebut memperlihatkan besarnya potensi ekonomi yang mampu menggerakkan aktivitas perekonomian masyarakat (Khoirudin, 2025). Merujuk pada data terbaru yang dirilis oleh Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro, Kecamatan Bojonegoro memiliki jumlah UMKM tertinggi jika dibandingkan dengan kecamatan lain. Peningkatan angka tersebut memperlihatkan *trend* positif dari tahun ke

tahun yang menegaskan keberadaan UMKM memiliki prospek baik dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah secara berkelanjutan.

**Tabel 1.1**

**Data UMKM Kecamatan Bojonegoro Tahun 2021-2024**

<b>Tahun</b>	<b>Ultra Mikro</b>	<b>Kecil</b>	<b>Menengah</b>	<b>Jumlah</b>
2021	8.617	1.682	224	10.523
2022	9.829	1.683	224	11.736
2023	10.671	1.690	225	12.586
2024	13.580	1.695	226	15.501

Sumber : Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Bojonegoro

Pertumbuhan sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kecamatan Bojonegoro menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dari tahun ke tahun (Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro, 2025). Peningkatan jumlah UMKM tersebar di desa, yaitu Campurejo, Kalirejo, Mulyoagung, Semanding, Sukorejo, Tanjanghai, Kauman dan kelurahan, yaitu Banjarejo, Jetak, Kadipaten, Karangpacar, Kepatihan, Klanton, Ledok Kulon, Ledok Wetan, Mojokampung, Ngrowo, Sumbang. Peningkatan jumlah UMKM mengindikasikan kreativitas masyarakat dalam melihat peluang usaha sekaligus memperkuat kontribusinya terhadap perekonomian daerah. Peningkatan jumlah UMKM menghadirkan tantangan baru bagi para pelaku untuk mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan usaha yang semakin ketat (Delfira et al., 2025).

Adanya peningkatan jumlah UMKM di kecamatan Bojonegoro memberikan tantangan bagi pemilik UMKM untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang penting untuk menjaga stabilitas UMKM. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak utama kegiatan operasional harus mampu dikelola dengan profesional oleh pemilik UMKM. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan UMKM belum memperoleh pelatihan dan pengembangan kemampuan jangka panjang (Kholidiyah et al., 2025).

Permasalahan lain yang dihadapi oleh UMKM selain pengembangan Sumber Daya Manusia adalah lingkungan kerja dan pemberian insentif. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan tambahan motivasi, kenyamanan, serta efektivitas kerja yang dilakukan oleh karyawan. Berbanding terbalik dengan yang terjadi di lapangan menunjukkan adanya keterbatasan sarana dan prasarana, ruang kerja, lemahnya pola komunikasi dan koordinasi antarpegawai yang berdampak negatif terhadap produktivitas pegawai (Satar & Astari, 2023). Selain itu, pola pemberian insentif pada sebagian besar UMKM masih belum berbasis ukuran kinerja yang jelas. Sistem pemberian insentif yang masih belum memiliki kejelasan tidak mampu mencerminkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Praktik pemberian insentif tanpa memperhatikan tanggung jawab dan pencapaian individu menimbulkan ketidaksesuaian antara beban kerja dengan penghargaan yang diperoleh (Agnes & Tjahjono, 2024).

Permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM di Kecamatan Bojonegoro dapat menimbulkan dampak yang cukup serius terhadap keberlangsungan usaha. Karyawan yang tidak memperoleh pelatihan dan pengembangan kompetensi cenderung memiliki keterbatasan dalam melaksanakan tugas secara efektif. Rendahnya keterampilan kerja akan menghambat inovasi yang terlahir dari pikiran maupun skill karyawan dalam proses pelaksanaan pekerjaan yang diberikan (Rushdayanti, 2021).

Pemerintah Daerah Bojonegoro memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada sektor UMKM. Melalui Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, pemerintah dapat menyelenggarakan pelatihan manajerial, kewirausahaan, serta peningkatan kompetensi tenaga kerja. Selain itu, kolaborasi dengan lembaga pendidikan dan dunia industri diperlukan untuk mencetak tenaga kerja yang kompeten dan adaptif. Dukungan dalam bentuk pendampingan, digitalisasi, serta akses permodalan turut memperkuat kapasitas SDM agar UMKM di Bojonegoro mampu berkembang secara profesional dan berdaya saing berkelanjutan (Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro, 2025).

Upaya peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendukung kinerja karyawan UMKM. Kondisi lingkungan kerja yang kurang maksimal dapat menimbulkan tekanan bagi karyawan dalam bekerja. Kurangnya fasilitas kerja yang tidak memadai, pencahayaan dan sirkulasi udara buruk, dan tingkat kebisingan tinggi menurunkan motivasi bagi karyawan dalam bekerja.

(Rosalinda et al., 2025). Dampak negatif lingkungan kerja yang kurang kondusif juga banyak dirasakan pada sektor UMKM di Kabupaten Bojonegoro. Kondisi ini umumnya disebabkan oleh keterbatasan sarana dan prasarana kerja, ruang produksi yang sempit, peralatan kerja yang belum memadai, dan fasilitas pendukung yang masih sederhana. Selain itu, dari segi nonfisik seperti lemahnya komunikasi antar pegawai maupun pemilik usaha dengan karyawan menyebabkan koordinasi kerja kurang efektif. Kondisi lingkungan kerja sektor UMKM di kabupaten Bojonegoro yang masih sangat kurang memberikan dampak negatif pada karyawan yang mengalami penurunan motivasi yang berdampak pada kinerja dalam bekerja.

Sistem insentif yang kurang adil dan tidak didasarkan pada ukuran kinerja yang objektif dapat menurunkan motivasi dalam bekerja. Ketidakseimbangan antara beban kerja dengan imbalan yang diterima dapat menimbulkan perasaan kurang dihargai berdampak pada penurunan motivasi. Motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja dapat meningkat apabila sistem pemberian insentif sesuai dengan hasil yang dikerjakan. Adanya motivasi karyawan yang tinggi dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja yang mereka lakukan untuk mendapatkan insentif dari perusahaan maupun UMKM (Amelia et al., 2024). Kejelasan dalam sistem pemberian insentif harus diperhatikan oleh sektor UMKM, apabila ingin membangun budaya kerja yang produktif, profesional, dan berdaya saing tinggi.

Penting untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia, kondisi lingkungan kerja, dan sistem insentif pada sektor UMKM. Ketiga aspek tersebut

menunjukkan adanya peran krusial dalam menentukan kinerja karyawan. Ketidaktepatan dalam pengelolaan karyawan dapat menimbulkan dampak serius berupa menurunnya produktivitas, loyalitas, dan daya saing usaha yang akan menghambat perkembangan UMKM secara berkelanjutan (Anzhari, 2020). Perlu adanya upaya untuk perbaikan yang komprehensif agar UMKM mampu menciptakan sistem kerja yang profesional, produktif, serta berorientasi pada peningkatan kualitas dan keberlangsungan usaha.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan pemberian insentif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nasrah, (2024), mengemukakan adanya pengaruh positif dan signifikan pengembangan sumber daya dan insentif terhadap kinerja karyawan. Adanya program pengembangan sumber daya manusia memberikan peningkatan skill, keterampilan, dan pengetahuan karyawan yang mampu memperbaiki performa yang dimiliki. Kejelasan sistem pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan berpengaruh dalam meningkatkan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas diatas target. Penelitian yang dilakukan oleh Febriyan & Suyono, (2024), menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk dengan tidak adanya ketersediaan fasilitas yang memadai berpengaruh pada turunnya performa karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Jayatri et al., (2022), menunjukkan adanya

pengaruh negatif dan signifikan variabel insentif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa insentif tidak menjadi prioritas utama yang diinginkan oleh karyawan. Karyawan cenderung tidak bekerja ekstra untuk mendapatkan insentif yang diberikan oleh perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja dan insentif. Perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara peningkatan kompetensi karyawan, penyediaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penerapan sistem insentif yang tepat agar mampu menciptakan kinerja optimal secara berkelanjutan.

Sebagian besar penelitian terdahulu tersebut cenderung berfokus pada kinerja karyawan pada perusahaan besar yang memiliki sistem manajemen yang lebih terstruktur, sumber daya yang memadai, serta pembagian kerja yang jelas. Kondisi ini berbeda dengan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang umumnya memiliki keterbatasan sumber daya, baik dari segi finansial, fasilitas, maupun sistem pengelolaan SDM yang masih sederhana. Pada UMKM, karyawan seringkali merangkap berbagai tugas, hubungan kerja lebih bersifat informal, serta sistem insentif dan pengembangan SDM belum terstandarisasi dengan baik. Oleh karena itu, pengaruh variabel seperti pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada UMKM dapat menunjukkan karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan perusahaan besar. Hal ini menjadi penting untuk diteliti

lebih lanjut agar diperoleh pemahaman yang lebih kontekstual dan relevan dengan kondisi UMKM.

Penelitian ini menghadirkan perspektif baru dalam mengkaji kinerja karyawan di sektor UMKM. Melalui variabel penelitian pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja, insentif dan kinerja karyawan memberikan gambaran baru pada sektor UMKM yang selama ini kurang mendapatkan perhatian dari penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu cenderung berfokus pada kinerja karyawan pada level perusahaan besar meupun menengah. Masih terdapat kesenjangan kajian pada sektor UMKM yang memiliki karakteristik berbeda, baik dari sisi pengelolaan SDM, lingkungan kerja, dan insentif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan di sektor UMKM Kecamatan Bojonegoro. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana faktor-faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan rekomendasi berbasis data mengenai strategi pengelolaan sumber daya manusia, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pemberian insentif yang efektif. Dengan demikian, penelitian ini dapat mengisi kekosongan kajian sebelumnya dan berkontribusi pada peningkatan kinerja UMKM di Kecamatan Bojonegoro serta kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sektor UMKM di kecamatan Bojonegoro ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sektor UMKM di kecamatan Bojonegoro ?
3. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan sektor UMKM di kecamatan Bojonegoro ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sektor umkm di kecamatan Bojonegoro ?
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sektor umkm di kecamatan bojonegoro
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan sektor umkm di kecamatan bojonegoro ?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada sektor UMKM.

- b. Menjadi referensi akademis untuk penelitian lanjutan yang berkaitan dengan pengembangan SDM, lingkungan kerja, serta sistem insentif dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja.
- c. Memperluas literatur empiris mengenai hubungan antara variabel independen (pengembangan SDM, lingkungan kerja, insentif) dan variabel dependen (kinerja karyawan) pada konteks usaha kecil dan menengah di daerah lokal.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pelaku UMKM, hasil penelitian dapat dijadikan acuan dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, khususnya dalam bidang pelatihan, pemberdayaan, dan peningkatan kompetensi karyawan.
- b. Bagi manajer atau pimpinan usaha, penelitian ini memberikan gambaran penting mengenai peran lingkungan kerja yang nyaman dan sistem insentif yang adil dalam menciptakan kinerja optimal.
- c. Bagi karyawan UMKM, penelitian ini dapat mendorong adanya peningkatan perhatian dari pemilik usaha terhadap kebutuhan pengembangan diri, kesejahteraan, serta kondisi kerja yang mendukung.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi pijakan awal untuk mengembangkan kajian serupa dengan cakupan yang lebih luas atau dengan variabel tambahan yang relevan.

**BAB II**  
**KAJIAN TEORI**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun, Judul penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	(Sutanto et al., 2025), Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Pegadaian Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur).	Variabel Independen X1 : Kompetensi SDM Variabel Dependen Y : Kinerja Karyawan	1. Pendekatan Kuantitatif 2. Penelitian melibatkan 65 responden 3. analisis regresi linear berganda 4. Analisis data penelitian menggunakan <i>Smart PLS</i>	1. Kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Kompetensi SDM berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan 3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Kompetensi SDM berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja	1. Variabel dependen kompetensi SDM 2. Subjek penelitian karyawan PT pegadaian kantor daerah kabupaten Bojonegoro 3. Tidakada variabel linhkungan kerja dan insentif 4. Analisis yang digunakan Smart PLS

				karyawan melalui motivasi kerja	
2	(Rosalinda et al., 2025), Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Kantor Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Lampung Utara).	Variabel Independen X1 : Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) X2 : Lingkungan Kerja Variabel Dependen Y : Kinerja Pegawai	1. Jenis penelitian menggunakan kuantitatif 2. Pendekatan deskriptif kualitatif 3. Populasi adan sampel penelitian menggunakan 33 responden dari pegawai KPU 4. Teknik pengumpulan data penelitian meggunakan kuisisioner, wawancara, dan dokumentasi 5. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji t dan uji f	1. Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh 22,7% Kompetensi SDM berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruh 46,6% 3. pengembangan SDM dan lingkungan kerja berpengaruh	1. Tidak terdapat variabel insentif 2. Subjek penelitian pegawai KPU di Lampung Utara 3. Adanya teknik pengumpulan data wawancara

				signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi 62,2%.	
3	(Bowo & Junaedi, 2023), Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, K(Bowo & Junaedi, 2023) Komitmen Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Independen X1 : Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) X2 : Lingkungan Kerja X3: Komitmen organisasi Variabel Dependen Y: Kinerja karyawan	1. Jenis penelitian menggunakan studi pustaka 2. Pendekatan deskriptif kuantitatif 3. Penelitian menggunakan 51 sumber jurnal nasional dan internasional 4. Teknik analisis menggunakan analisis isi berdasarkan hasil penelitian dan teori	1. Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pendidikan dan pelatihan meningkatkan pengetahuan, keterampilan 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja; kondisi kerja yang nyaman dan aman meningkatkan produktivitas dan semangat kerja 3. Komitmen organisasi memiliki	1. Penelitian menggunakan studi pustakan dan penelitian ini menggunakan kuantitatif 2. Terdapat variabel komitmen organisasi 3. Tidak terdapat variabel insentif 4. Subjek penelitian karyawan perusahaan

				<p>hubungan signifikan dengan kinerja. loyalitas dan keterikatan emosional pegawai memperkuat motivasi dan tanggung jawab kerja.</p> <p>4. Motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.</p>	
4	(Maharani et al., 2021), Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Regional X Makassar.	<p>Variabel Independen X1 : Insentif</p> <p>Variabel Dependen Y: Kinerja karyawan</p>	<p>1. Penelitian menggunakan jenis kuantitatif deskriptif</p> <p>2. Populasi dan sampel penelitian sebanyak 56 karyawan</p> <p>3. Teknik pengumpulan data</p>	<p>1. Terdapat hubungan kuat antara insentif dan kinerja karyawan sebesar R = 0,888 (88,8%).</p> <p>2. Semua indikator insentif (bonus, jaminan sosial, promosi jabatan, atribut</p>	<p>1. Tidak terdapat variabel pengembang SDM dan lingkungan kerja</p> <p>2. Subjek penelitian pada karyawan kantor pos</p> <p>3. Menggunakan analisis</p>

			<p>menggunakan kuesioner</p> <p>4. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana</p>	<p>jabatan) berpengaruh positif terhadap kinerja.</p>	<p>regresi sederhana</p>
5	<p>(Akase et al., 2024), Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Batudaa Kabupaten Gorontalo.</p>	<p>Variabel Independen X1 : Insentif X2 : Lingkungan kerja</p> <p>Variabel Dependen Y: Kinerja karyawan</p>	<p>1. Penelitian menggunakan kuantitatif</p> <p>2. Lokasi Penelitian di Puskesmas Batudaa</p> <p>3. Populasi penelitian 54 responden</p> <p>4. Analisis data regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefesien determinasi</p>	<p>1. Secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Secara simultan insentif dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai</p>	<p>1. Tidak ada variabel pengembangan SDM</p> <p>2. Subjek penelitian pada karyawan puskesmas</p>

6	(Zaskia, 2024), Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN 1 Sampit).	Variabel Independen X1 : Pengembangan SDM X2 : Lingkungan kerja X3 : Motivasi  Variabel Dependen Y: Kinerja karyawan	1. Penelitian menggunakan kuantitatif 2. Sampel penelitian menggunakan sampling jenuh sebanyak 94 guru 3. Intrumen penelitian menggunakan kuisisioner 4. Analisis data menggunakan uji t, uji f, uji koefisien determinasi	1. Secara parsial variabel independent pengembangan SDM, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja 2. Secara simultan variabel pengembangan SDM, lingkungan kerja, dan motivasi secara bersama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Menggunaka n sampling jenuh 2. Subjek penelitian dilakukan pada guru sekolah 3. Adanya variabel motivasi 4. Tidak ada variabel insentif
7	(Ritonga et al., 2024), Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kerja Dan Insentif	Variabel Independen X1 : Pengembangan sumber daya manusia X2 : Fasilitas Kerja	1. Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif 2. Menggunakan sampel jenuh sebanyak 40 karyawan	1. Uji F simultan menunjukkan adanya pengaruh variabel independent terhadap	1. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh 2. Adanya variabel vasilitas kerja

	Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mutifa Medan.	X3 : Insentif  Variabel Dependen Y: Kinerja karyawan	3. Analisis data menggunakan uji regresi linier berganda	variabel dependent 2. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan 84% variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent	3. Tidak terdapat variabel lingkungan kerja 4. Subjek pada karyawan PT Mutifa Medan
8	(Harahap et al., 2023), Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Fumindo Abdi Lestari Medan.	Variabel Independen X1 : Pelatihan X2 : Pengembangan SDM X3 : Insentif  Variabel Dependen Y: Kinerja karyawan	1. Menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif 2. Menggunakan sampel jenuh dengan 35 pegawai PT 3. Tekni pengumpulan data menggunakan angket 4. Menggunakan analisis regresi linier berganda, uji, dan uji f	1. Hasil uji F, variabel independent secara bersama mempengaruhi variabel dependent 2. Hasil uji t menunjukkan masing-masing variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent 3. Hasil koefisien determinasi menunjukkan angka sebesar	1. Subjek penelitian pada karyawan perusahaan 2. Adanya variabel pelatihan 3. Tidak terdapat variabel kinerja

				0,579 yang artinya seluruh variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent sebesar 57,9%	
9	(Amar Jusman, 2024), Literature Review: Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.	Variabel Independen X1 : Motivasi X2 : Lingkungan kerja X3 : Insentif  Variabel Dependen Y: Kinerja karyawan	1. Jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan literature review 2. Sumber data menggunakan artiker dan jurnal terdahulu 3. Teknik analisis data menggunakan deskriptif analistis	1. Pada variabel motivasi, adanya dorongan dari dalam diri untuk meningkatkan kinerja 2. Faktor fisik dan sosial di tempat kerja yang mempengaruhi perilaku dan kesejahteraan untuk meningkatkan kinerja 3. Bentuk penghargaan berupa finansial maupun nonfinansial mendorong	1. Menggunakan jenis penelitian studi literatur review 2. Teknik analisis data deskriptif analitis 3. Adanya variabel motivasi

				produktivitas yang dimiliki perkerja	
10	(Mufidah & Rosdiana, 2023), Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan.	Variabel Independen X1 : Lingkungan kerja Motivasi kerja X3 : Pemberian insentif  Variabel Dependen Y: Kinerja guru	1. Jenis penelitian menggunakan kuantitatif dengan pendekatan asosiatif 2. Sampel penelitian menggunakan sampel jenuh dengan 40 guru di sekolah 3. Instrument penelitian menggunakan kuisisioner dengan skala likert	1. Hasil uji t menunjukkan adanya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara positif tetapi tidak signifikan 2. Hasil uji f menunjukkan adanya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara simultan 3. Hasil uji koefesien determinasi adanya pengaruh variabel independent sebesar 35,1%	1. Pendekatan yang menggunakan asosiatif 2. Tidak ada variabel pengembangan SDM 3. Menggunakan sampel jenuh 4. Subjek penelitian menggunakan guru sekolah

				terhadap variabel dependent	
11	(Susilo & Alfiyana, 2024), Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja UMKM di Kabupaten Bojonegoro	Variabel Independen X1 : Faktor Internal X2 : Faktor Eksternal  Variabel Dependen Y: Kinerja UMKM	1. Jenis penelitian menggunakan kuantitatif dengan pendekatan asosiatif  2. Menggunakan analisis Regresi Linier Berganda	1. Variabel internal menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM  2. Variabel eksternal menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM	1. Berfokus pada faktor interna dan eksternal  2. Tidak mencantumkan variabel pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan insentif sebagai variabel dependen

## 2.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

### 2.2.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang dilakukan secara berkesinambungan oleh organisasi dengan tujuan meningkatkan kualitas, kemampuan, serta kompetensi setiap individu yang terlibat aktif didalamnya. Adanya program maupun kegiatan pengembangan SDM ditujukan untuk memperkuat kapasitas sumber daya manusianya yang mampu bekerja secara efektif dan produktif (Rahwati

et al., 2020). Peningkatan kemampuan dan pengetahuan karyawan yang dihasilkan dari program pengembangan dapat menumbuhkan rasa percaya diri serta motivasi kerja yang lebih tinggi yang akan berdampak positif terhadap kinerja (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Menurut Armstrong, pengembangan sumber daya manusia tidak hanya mencakup penyediaan kesempatan bagi individu untuk belajar dan berkembang, tetapi juga melibatkan perancangan serta pelaksanaan berbagai program pelatihan yang direncanakan secara sistematis. Proses tersebut mencakup tahap perencanaan, implementasi, hingga evaluasi program pelatihan agar tujuan peningkatan kompetensi dan kinerja karyawan dapat tercapai secara optimal (Bukit et al., 2016). Proses yang diprogramkan oleh organisasi berperan penting dalam membangun budaya pembelajaran di tempat kerja, mendorong inovasi, serta memperkuat daya saing organisasi dalam menghadapi tantangan global.

Menurut Mathis dan Jackson (2016), pengembangan sumber daya manusia merupakan bentuk investasi strategis yang dilakukan organisasi terhadap karyawan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja dalam berbagai bidang pekerjaan. Proses ini tidak hanya berfokus pada pelatihan yang hanya memperkuat keterampilan teknis dan praktis, tetapi mencakup program pengembangan karir yang dirancang untuk membantu individu mencapai potensi terbaiknya (Irawan et al., 2021). Melalui pengembangan SDM yang terencana, organisasi dapat menciptakan tenaga kerja yang

adaptif, inovatif, dan berdaya saing tinggi, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan secara berkelanjutan.

Berdasarkan beberapa pengertian pengembangan SDM diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses berkelanjutan yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kualitas, kompetensi, dan kinerja individu melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan karir yang terencana. Proses ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan yang bertujuan memperkuat kemampuan teknis, sikap profesional, dan potensi diri karyawan. Pengembangan SDM tidak hanya menjadi sarana peningkatan kemampuan kerja, tetapi juga investasi strategis organisasi untuk membangun tenaga kerja.

### 2.2.2 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Organisasi maupun perusahaan dalam melaksanakan program pengembangan SDM memiliki beragam tujuan yang ingin dicapai. Menurut Priansa dalam (Y. Pratama et al., 2021), menyebutkan bahwa tujuan pengembangan SDM dibagi menjadi tujuan internal dan tujuan eksternal, yaitu :

1. Tujuan internal
  - a. Meningkatkan Produktivitas

Adanya program pengembangan SDM yang diselenggarakan oleh organisasi diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, kualitas, dan kuantitas kerja. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan pada *managerial skill, human skill dan technical skill*.

b. Melakukan efisiensi

Efisiensi sumber daya organisasi sangat dibutuhkan untuk menjaga kestabilan organisasi. Adanya pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi mampu memberikan pencegahan pemborosan biaya produksi.

c. Mengurangi kecelakaan kerja

Kedisiplinan pegawai dalam mematuhi setiap peraturan serta prosedur operasional standar (SOP) yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman.

d. Meningkatkan pelayanan internal

Kesadaran akan pentingnya kerja sama tim menjadi hal mendasar bagi setiap pegawai. Melalui kolaborasi dan keterlibatan aktif dalam setiap tugas, pegawai dapat berkontribusi secara optimal demi tercapainya keberhasilan dan tujuan organisasi secara menyeluruh.

e. Kepimimpinan

*Human relation* merupakan aspek penting dalam program pengembangan sumber daya manusia. Peningkatan kemampuan untuk menjalin hubungan antar personal diharapkan dapat mempermudah terwujudnya komunikasi dan kerja sama yang harmonis, baik secara vertikal maupun horizontal di lingkungan organisasi.

f. Karir

Promosi jabatan yang didasari kompetensi dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Pegawai yang telah mengikuti program pengembangan memiliki peluang lebih besar untuk meraih jenjang karier yang lebih layak dengan kemampuan dan keahliannya semakin baik.

## 2. Tujuan eksternal

### a. Tuntutan pelanggan

Kebutuhan pelanggan yang tidak terbatas dan menginginkan sesuatu yang baru menuntut karyawan mampu mengembangkan dan menghasikan produk sesuai dengan keinginan konsumen. Adanya pengembangan sumber daya manusia, organisasi memiliki harapan mampu memenuhi kebutuhan pelanggan.

### b. Globalisasi

Globalisasi menuntut perusahaan untuk terus berkembang di kancah internasional. Penting bagi organisasi untuk menyiapkan pegawai yang memiliki *softskill* dan *hardskill* dalam mengmban tugas di tingkat nasional maupun internasioal.

### c. Persaingan bisnis

Perkembangan industri yang semakin maju menjadi tuntutan baru bagi perusahaan berlomba-lomba dalam persaingan. Organisas yang memiliki kualitas akan berpikir untuk melatih sumber daya yang mereka miliki untuk memenangkan kompetensi dalam persaingan bisnis.

### d. Kelangkaan sumber daya energi

Keterbatasan sumber daya alam yang terbatas memberikan desakan bagi organisasi untuk melakukan efisiensi dalam menggunakan sumber daya yang dibutuhkan. Penting bagi perusahaan untuk menyiapkan sumber daya manusia yang mampu memaksimalkan sumber daya alam yang dibutuhkan.

### 2.2.3 Pengukuran dan Evaluasi Pengembangan SDM

Pengukuran dan evaluasi pengembangan sumber daya manusia menjadi suatu hal yang urgent dalam menilai efektivitas program pengembangan karyawan. Menurut Dessler 2017, evaluasi dan pengukuran pengembangan SDM memiliki urgensi untuk menilai efektivitas program yang diimplementasikan dan menjustifikasi investasi yang dilaksanakn dalam program pengembangan SDM. Kirkpatrick, D. L, & Kirkpatrick (2006), mengemukakan metode evaluasi pengembangan SDM dengan *Kirkpatrick's Four-Level Training Evaluation Model*, yaitu :

#### 1. Reaksi

Mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kegiatan tersebut memenuhi harapan dan kebutuhan mereka. Evaluasi biasanya dilakukan melalui kuesioner atau survei yang dibagikan segera setelah pelatihan untuk mendapatkan *feedback* yang objektif dan konstruktif.

#### 2. Pembelajaran

Menilai peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta merupakan langkah penting untuk mengetahui efektivitas pelatihan yang telah dilaksanakan.

Proses ini dapat dilakukan melalui tes, observasi, atau penilaian kompetensi yang dilakukan sebelum dan sesudah pelatihan guna melihat perubahan kemampuan peserta secara nyata

### 3. Perilaku

Mengukur perubahan perilaku serta penerapan keterampilan baru di lingkungan kerja setelah pelatihan bertujuan untuk menilai sejauh mana peserta mampu mengimplementasikan ilmu yang diperoleh. Penilaian ini umumnya dilakukan melalui observasi langsung atau melalui umpan balik dari atasan dan rekan kerja.

### 4. Hasil

Menilai dampak pelatihan terhadap kinerja organisasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana program pelatihan memberikan kontribusi positif bagi pencapaian tujuan perusahaan. Evaluasi ini dapat mencakup peningkatan produktivitas, efisiensi kerja, penurunan tingkat kesalahan, serta peningkatan penjualan atau keuntungan organisasi.

#### 2.2.4 Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Islam

Pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif Islam berakar pada kesadaran teologis bahwa manusia diciptakan sebagai khalifah di muka bumi. Dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 30, Allah menyampaikan kepada para malaikat tentang kehendak-Nya menjadikan manusia sebagai khalifah di bumi. Konsep khalifah ini mengandung makna amanah, tanggung jawab, serta potensi intelektual dan spiritual

yang harus dikembangkan secara optimal. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada peningkatan kompetensi teknis dan profesional, tetapi juga pada pembinaan moral, integritas, dan kesadaran akan tugas kekhalifahan (Arifin et al., 2024). Hal ini dijelaskan dalam surat Al-Baqarah ayat 30, sebagai berikut :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خٰلِٖفَةً قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya: “(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”

Dalam Tafsir Ibnu Katsir, Surah Al-Baqarah ayat 30 menjelaskan bahwa Allah memberitahukan kepada para malaikat tentang penciptaan khalifah di bumi, yaitu Adam dan keturunannya. Khalifah berarti makhluk yang silih berganti mengelola bumi. Ketika malaikat bertanya tentang potensi manusia yang dapat berbuat kerusakan dan menumpahkan darah, pertanyaan itu bukanlah bentuk penolakan, melainkan untuk mengetahui hikmah di balik penciptaan tersebut. Allah menjawab bahwa Dia mengetahui apa yang tidak diketahui para malaikat. Menurut Ibnu Katsir, dari keturunan Adam akan lahir para nabi, orang-orang saleh, dan hamba yang taat, serta manusia diberi keutamaan berupa ilmu. Ayat ini menegaskan bahwa manusia memiliki amanah besar sebagai khalifah dengan potensi kebaikan dan keburukan, serta dimuliakan karena ilmu yang dianugerahkan Allah (Syaikh, 2016).

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam ekonomi syariah dipahami sebagai upaya sistematis untuk meningkatkan kualitas individu baik dari segi ilmiah, moral, spiritual, maupun professional untuk berkontribusi secara optimal dalam aktivitas ekonomi dengan landasan prinsip syariah. SDM yang dikembangkan secara Islam tidak hanya diukur dari kemampuan teknis atau produktivitas semata, tetapi juga orientasi tujuan hidup yang selaras dengan nilai-nilai Islam, termasuk tanggung jawab sosial, amanah, dan keadilan (adil) dalam setiap proses kerja. Pendekatan dalam pengembangan sumber daya manusia menekankan kualitas sebagai kunci utama dalam mencapai kesejahteraan ekonomi yang adil, berkelanjutan, dan bermanfaat bagi masyarakat luas baik di tingkat individu maupun organisasi ekonomi syariah (Affan & Krisnanda, 2022).

## **2.3 Lingkungan Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen. Peran krusial lingkungan kerja sering diabaikan oleh perusahaan maupun lembaga usaha karena tidak menjadi bagian langsung dari proses produksi. Kesalahan untuk tidak memperhatikan lingkungan kerja karyawan menjadi sebuah hal yang fatal, mengingat lingkungan kerja merupakan tempat dimana seorang karyawan dapat secara rutin melakukan aktivitas kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2004), lingkungan kerja merupakan sebagai keseluruhan unsur yang mendukung proses individu dalam pekerjaannya yang

mencakup peralatan, bahan yang digunakan, kondisi lingkungan tempat bekerja, dan tata cara atau metode kerja yang diterapkan (Ahmad et al., 2022). Sejalan dengan pendapat Wursanto (2009), Lingkungan kerja merupakan keseluruhan aspek fisik maupun psikologis yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kinerja seorang pegawai. Lingkungan kerja yang ideal ditandai dengan kondisi yang memungkinkan pegawai untuk melaksanakan tugasnya secara efektif, aman, sehat, dan nyaman (Kinasih et al., 2021). Kondisi lingkungan kerja yang baik akan berdampak pada mudahnya dalam mencapai produktivitas optimal, motivasi yang tinggi.

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan memiliki pengaruh pada tingkat kepuasan dalam melaksanakan tugas. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan merasa nyaman dan termotivasi sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Ketersediaan fasilitas yang memadai sangat penting untuk dapat mendukung kelancaran proses penyelesaian pekerjaan (Lestari & Herianto, 2024). Sejalan dengan pendapat Bahri (2018) yang mengemukakan lingkungan kerja sebagai seluruh kondisi dan faktor di sekitar karyawan yang memengaruhi cara mereka dalam melaksanakan tugas. Perhatian lingkungan kerja tidak hanya terletak pada kondisi fisik, kondisi non-fisik seperti hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan, kerja sama antarrekan, serta komunikasi yang efektif juga memiliki dampak besar terhadap produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan (Arief et al., 2022).

Berdasarkan berbagai pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik maupun nonfisik, yang ada di sekitar karyawan dan berpengaruh terhadap cara mereka melaksanakan tugas. Lingkungan kerja mencakup segala unsur yang mendukung proses pekerjaan, mulai dari fasilitas, alat, dan tata cara kerja hingga hubungan sosial dan suasana psikologis di tempat kerja. Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai faktor penting yang membentuk kenyamanan, motivasi, serta kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

### 2.3.2 Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Untuk menilai seberapa baik kondisi lingkungan kerja dalam suatu organisasi perlu adanya sejumlah indikator yang mencerminkan suasana serta keadaan kerja secara menyeluruh. Menurut Nitisemito dalam (Soelistya et al., 2021), menyatakan indikator-indikator lingkungan kerja, yaitu :

#### a. Suasana kerja

Suasana kerja merupakan kondisi lingkungan di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugas, mencakup tempat kerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta hubungan antarindividu di lingkungan tersebut

#### b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja mencerminkan interaksi yang harmonis tanpa adanya konflik atau persaingan tidak sehat. Faktor ini berperan penting dalam mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan merasa nyaman bekerja dalam suatu organisasi.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Ketersediaan peralatan kerja yang memadai dan modern sangat berpengaruh terhadap kelancaran aktivitas kerja. Fasilitas yang lengkap, meskipun tidak selalu baru, tetap menjadi faktor penting dalam mendukung efisiensi, efektivitas, serta kenyamanan karyawan selama menjalankan tugasnya.

Sedarmayanti dalam (Khaeruman et al., 2021), indikator-indikator lingkungan kerja dibagi menjadi 3 elemen, yaitu :

a. Aman

Lingkungan kerja yang aman dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, bebas dari berbagai gangguan atau risiko. Adanya lingkungan yang aman memberikan ketenangan dan meningkatkan fokus-fokus pada mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Tempat yang layak

Ketersediaan ruang kerja terlalu sempit dan suhu udara terlalu panas dapat mengurangi konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Ketidaknyamanan karyawan dalam mengerjakan tugas akibat tempat yang kurang layak dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

c. Orang dalam lingkungan kerja

Perhatian, sikap positif, keramahan, dan kepedulian antar karyawan memiliki peran penting untuk meningkatkan kenyamanan pekerja. Adanya individu-individu yang saling membantu dalam lingkungan kerja menjadi faktor utama dalam menumbuhkan semangat serta motivasi karyawan.

### 2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan. Menurut Robbins dalam (Kurniaty, 2020), lingkungan kerja juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada kinerja pegawai. Berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Soelistya et al., 2021), yaitu :

a. Suhu

Kinerja pegawai dalam lingkungan kerja perlu memperhatikan pengaturan suhu yang sesuai dan berada dalam kisaran kenyamanan yang dapat diterima oleh setiap individu.

b. Kebisingan

Suara yang stabil dan dapat diterima oleh pendengaran pegawai umumnya tidak berdampak negatif terhadap kinerja. Sebaliknya suara yang tidak wajar bagi pendengaran bagi pekerja justru dapat menurunkan konsentrasi dan memberikan pengaruh buruk terhadap prestasi kerja pegawai

c. Penerangan

Bekerja di ruangan dengan pencahayaan redup dapat menimbulkan ketegangan pada mata. Pencahayaan yang memadai sangat diperlukan untuk mendukung kelancaran aktivitas kerja. Tingkat intensitas cahaya yang ideal harus mampu menyesuaikan dengan usia pegawai yang bekerja dalam sebuah organisasi.

d. Mutu udara

Fakta yang tak dapat dipungkiri bahwa paparan udara yang buruk dapat berdampak buruk terhadap kesehatan individu. Udara yang tidak bersih berisiko menimbulkan gangguan kesehatan dan menurunkan kesejahteraan pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

#### 2.3.4 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Lingkungan kerja dalam pandangan Islam meliputi seluruh aktivitas manusia yang berlangsung dalam dimensi ruang dan waktu. Ruang lingkungan tersebut mencakup bumi, air, hewan, tumbuh-tumbuhan, serta seluruh isi dan kekayaan yang terdapat di permukaan maupun di dalam bumi. Semua elemen merupakan ciptaan Allah yang diperuntukkan bagi kemaslahatan manusia guna menunjang keberlangsungan hidupnya (Ilyas, 2022). Sebagai khalifah di muka bumi, manusia memikul tanggung jawab untuk mengelola alam dengan bijak demi kesejahteraan bersama, sebab alam semesta memang diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia. Sebagai wujud tanggung jawab manusia sebagai khalifah Allah di muka bumi, setiap individu memiliki kewajiban untuk menjaga dan melestarikan lingkungan alam (Azzahra & Masyithoh, 2024). Dalam firman Allah Al-Qur'an surah Al-Qashash ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ

الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : “Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah

*kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”*

Dalam Tafsir al-Jalalayn karya Jalaluddin al-Mahalli dan Jalaluddin as-Suyuti, Surah Al-Qasas ayat 77 menjelaskan perintah kepada Qarun agar memanfaatkan harta yang Allah berikan untuk meraih kebahagiaan akhirat melalui ketaatan dan amal kebaikan, tanpa melupakan bagian yang halal dari kenikmatan dunia secara wajar. Ayat ini juga memerintahkan berbuat baik kepada sesama sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadanya, serta melarang melakukan kerusakan, kesombongan, dan kezaliman di bumi, karena Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat fasad (Al-Mahally, 2009).

Lingkungan kerja dalam ekonomi islam dipahami sebagai kondisi sosial dan fisik di tempat kerja yang mencerminkan nilai-nilai Islam. Nilai-nilai islam dapat tercermin dari keadilan, amanah, kejujuran, tanggung jawab, dan rasa saling menghormati antar pekerja dan manajemen. Lingkungan kerja yang islami tidak hanya berfokus pada aspek produktivitas semata, tetapi juga pada penciptaan suasana yang mendukung kesejahteraan karyawan serta perilaku etis sesuai ajaran syariah, sehingga setiap aktivitas kerja menjadi bagian dari ibadah dan kontribusi terhadap tujuan organisasi yang lebih luas. Hal ini menegaskan bahwa prinsip islam dalam lingkungan kerja berkontribusi pada pembentukan budaya kerja yang efektif sekaligus beretika, yang pada akhirnya mendorong kesejahteraan individu dan keberkahan organisasi secara berkelanjutan (Junianto et al., 2021).

## **2.4 Insentif**

### **2.4.1 Pengertian insentif**

Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk tambahan pendapatan di luar gaji pokok, seperti bonus atau uang apresiasi atas kinerja dan kontribusi yang diberikan (Chang & Wasiman, 2020). Adanya sistem insentif, diharapkan produktivitas karyawan dapat meningkat dan target perusahaan tercapai secara optimal.

Hasibuan dalam (Kurniawan & Fitriyani, 2021), menyatakan insentif sebagai bentuk tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja melebihi standar yang telah ditetapkan perusahaan. Pemberian upah insentif berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja unggul sekaligus menjadi alat penerapan prinsip keadilan dalam sistem kompensasi. Melalui program insentif, perusahaan berupaya memotivasi karyawan agar terus meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerjanya.

Menurut Mangkunegara dalam (Zunaidah et al., 2020), insentif adalah bentuk pemberian sejumlah uang dari pimpinan organisasi kepada karyawan sebagai dorongan agar mereka bekerja dengan semangat dan motivasi yang tinggi. Pemberian bertujuan untuk mendorong karyawan mencapai prestasi optimal serta berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu, insentif juga menjadi bentuk pengakuan dan penghargaan atas kontribusi serta kinerja unggul yang telah diberikan karyawan kepada organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan bentuk penghargaan atau imbalan tambahan di luar gaji pokok yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kinerja, prestasi, dan kontribusi yang melebihi standar yang ditetapkan. Pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, produktivitas, serta mendorong karyawan agar lebih bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal.

#### 2.4.2 Tujuan pemberian insentif

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kebutuhan materi pegawai sehingga mereka dapat bekerja lebih baik, cepat, dan sesuai standar perusahaan, sehingga produktivitas meningkat dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja serta hasil kerja yang optimal. Menurut Martoyo dalam (Lathifaturahhman et al., 2023), tujuan pemberian insentif memberikan keuntungan bagi dua pihak, yaitu :

##### a. Bagi perusahaan

1. Perusahaan mempertahankan pekerja dengan kemampuan yang cukup terampil dan memiliki loyalitas tinggi.
2. Perusahaan mempertahankan serta meningkatkan moral pekerja untuk menurunkan tingkat pergantian tenaga kerja dan absensi pegawai

##### b. Bagi pekerja

1. Pekerja dapat meningkatkan taraf hidup melalui pembayaran yang diterima diluar gaji pokok

2. Pekerja memiliki motivasi tambahan untuk mendorong performa yang lebih baik

Menurut Sutrisno, tujuan pemberian insentif kepada karyawan memiliki beragam tujuan, sebagai berikut :

- a. Memenuhi peraturan yang berlaku
- b. Memberikan penghargaan bagi pekerja
- c. Memberikan keadilan
- d. Mendapatkan karyawan yang memiliki keterampilan
- e. Mempertahankan pekerja
- f. Pengendalian biaya

#### 2.4.3 Jenis-jenis insentif

Terdapat beberapa jenis insentif yang diberikan kepada karyawan. Insentif yang ditawarkan oleh suatu perusahaan atau instansi harus dijelaskan secara jelas untuk memberikan pemahaman dan kepercayaan bahwa kerja keras akan mendapatkan timbal balik. Menurut Kadarisman dalam (Septiani et al., 2024), insentif dibagi menjadi dua, yaitu :

- a. Insentif Individu

1. *Pieceword*

Insentif yang diberikan berdasarkan jumlah atau kualitas unit produk yang dihasilkan oleh karyawan. Semakin tinggi hasil produksinya, maka semakin besar insentif yang diterima.

## 2. Insentif produksi

Insentif diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang mampu menghasilkan produksi melebihi target atau standar yang telah ditetapkan, sebagai bentuk penghargaan atas kinerja unggul dan dorongan untuk terus meningkatkan produktivitas kerja.

## 3. Insentif pengetahuan

Jenis insentif yang ditujukan untuk mendorong semangat pegawai untuk belajar, mengembangkan kemampuan, meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya.

### b. Insentif Kelompok

#### 1. *Product sharing plan*

Insentif yang diberikan apabila kuantitas dan kualitas hasil produksi yang dihasilkan karyawan berhasil melampaui target yang telah ditetapkan perusahaan.

#### 2. *Profit sharing plan*

Pemberian insentif kepada kelompok karyawan didasarkan pada besarnya keuntungan yang diperoleh perusahaan. Sebagian keuntungan yang diperoleh dibagikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi bersama dalam mencapai keberhasilan perusahaan.

#### 3. *Cost reducing plan*

Pemberian insentif didasarkan pada efisiensi biaya. Apabila karyawan mampu mengurangi pengeluaran seperti biaya bahan, biaya tenaga kerja, dan

waktu produksi, sehingga perusahaan memperoleh penghematan dan peningkatan efektivitas kerja.

#### 2.1.4 Indikator-indikator insentif

Pemberian insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawainya. Menurut Sarwoto (Septiani et al., 2024), indikator insentif dibagi menjadi dua kelompok, yaitu :

##### a. Insentif material

###### 1. Bonus uang

Bonus uang merupakan bentuk balas jasa atas hasil kerja yang telah diselesaikan. Bonus uang diberikan secara selektif kepada karyawan yang berprestasi, dan dibayarkan satu kali tanpa adanya kewajiban atau ikatan penerimaan di masa mendatang.

###### 2. Komisi

Komisi adalah bentuk bonus yang diberikan kepada karyawan dengan capaian melebihi target penjualan. Komisi umumnya ditujukan bagi bagian penjualan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka dalam meningkatkan pendapatan perusahaan.

###### 3. Profit share

Profit share merupakan salah satu bentuk insentif tertua dengan pembayaran berbagai pola. Umumnya profit share berupa pembagian sebagian

laba bersih perusahaan yang dimasukkan ke dalam dana khusus dan dicatat sebagai tambahan pendapatan bagi setiap karyawan yang berhak.

#### 4. Kompensasi

Kompensasi merupakan program balas jasa yang mencakup pembayaran karyawan di kemudian hari. Kompensasi diberikan sebagai bentuk penghargaan atas pengabdian, masa kerja, atau kontribusi yang telah diberikan selama bekerja di perusahaan.

##### b. Insentif non-material

- a. Pemberian tanda jasa
- b. Pemberian title
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Pemberian pujian secara lisan maupun tulisan
- e. Pemberian hukum atribut jabatan

##### 2.4.1 Insentif dalam Perpektif Islam

pemberian *insentif* atau imbalan tidak semata-mata dipandang sebagai semata upah finansial, melainkan sebagai refleksi dari prinsip keadilan dan hasil usaha (*ujrah*) yang diperoleh seseorang sesuai dengan apa yang ia kerjakan. Setiap upaya dan prestasi kerja layak mendapatkan penghargaan yang setimpal, karena balasan akan ditentukan menurut hasil kerja yang diusahakan dan bukan semata berdasarkan klaim tanpa usaha (Nabila et al., 2021). Sesuai dalam surat An-Najm ayat 39 yang berbunyi :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Artinya : “*Dan bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya.*”

Dalam tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa ayat ini menegaskan prinsip keadilan Allah, setiap manusia akan memperoleh balasan sesuai dengan amal dan usahanya sendiri. Seseorang tidak akan memikul dosa orang lain dan tidak pula mendapatkan pahala tanpa usaha yang dilakukannya. Ayat ini berkaitan dengan penegasan bahwa tiap jiwa bertanggung jawab atas perbuatannya. Ibnu Katsir juga menerangkan bahwa pahala amal pada dasarnya bergantung pada usaha pribadi (Syaikh, 2016).

Dalam perspektif ekonomi Islam, *insentif* dipahami sebagai suatu mekanisme penghargaan yang diberikan kepada individu atau pekerja untuk mendorong perilaku positif dan produktif, yang tidak hanya berorientasi pada imbalan materi tetapi juga harus memenuhi prinsip syariah, seperti keadilan (*‘adl*), *amanah*, dan manfaat (*maslahah*) bagi semua pihak. Insentif dalam Islam dapat berbentuk material (seperti bonus atau penghargaan finansial di luar gaji pokok) yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kontribusi mereka sehingga menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi dan produktivitas yang lebih baik, tanpa mengabaikan nilai moral dan etika Islam. Sistem pemberian insentif yang diterapkan secara adil sesuai prinsip ekonomi Islam berpotensi meningkatkan loyalitas dan tanggung jawab pekerja terhadap tugasnya, serta memengaruhi kinerja secara positif bila insentif tersebut diselaraskan dengan tujuan organisasi yang berlandaskan nilai Islam, yaitu kesejahteraan bersama dan keberkahan aktivitas ekonomi (Norjannah & Afandi, 2023).

## **2.5 Kinerja Karyawan**

### **2.5.1 Pengertian kinerja karyawan**

Kinerja merupakan hasil dari perilaku individu dalam melaksanakan tugas yang dapat diamati serta dievaluasi berdasarkan pencapaiannya. Setiap tindakan yang dilakukan karyawan mencerminkan kontribusi nyata terhadap keberhasilan organisasi. Kinerja mampu menggambarkan sejauh mana seorang individu mampu melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, dan produktif guna mendukung tercapainya tujuan serta keberlangsungan organisasi secara menyeluruh (Eka et al., 2024).

Menurut Gibson (1994), kinerja mencerminkan pencapaian individu terhadap tujuan organisasi yang meliputi mutu hasil, tingkat efisiensi, serta berbagai ukuran efektivitas kerja lainnya. Kinerja tersebut menjadi tolok ukur keberhasilan dalam menjalankan tugas sesuai standar dan target yang telah ditetapkan organisasi. Sedangkan, menurut Robbin (2000), kinerja menggambarkan sejauh mana individu berhasil mencapai sasaran organisasi melalui hasil kerja yang bermutu, efisien, dan efektif (Silain et al., 2021). Tingkat keberhasilan ini dinilai dari kemampuan individu dalam melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan standar serta target yang telah ditentukan oleh organisasi.

Mangkunegara juga mendefinisikan kinerja sebagai cerminan kemampuan seseorang dalam mewujudkan tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas secara optimal dengan memperlihatkan mutu hasil kerja, efisiensi waktu, dan efektivitas tindakan (Ratnasari et al., 2020). Keberhasilan tersebut tampak dari sejauh mana

individu mampu menjalankan tanggung jawabnya secara konsisten, sesuai dengan ketentuan, prosedur, serta target yang telah dirancang oleh organisasi guna mencapai hasil yang maksimal dan berkelanjutan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja memiliki pengertian sebagai hasil nyata dari perilaku dan kemampuan individu dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan yang mencerminkan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari mutu hasil dan efisiensi kerja, tetapi juga dari efektivitas serta konsistensi individu dalam menjalankan tugas sesuai standar dan prosedur yang berlaku. Kinerja menjadi indikator penting untuk menilai kontribusi seseorang terhadap pencapaian dan keberlangsungan organisasi secara menyeluruh.

#### 2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan unsur penting yang menentukan sejauh mana individu mampu mencapai hasil kerja yang optimal. Pemahaman terhadap faktor-faktor tersebut menjadi dasar dalam upaya meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja secara menyeluruh. Menurut Mathis & Jackson dalam (Silain et al., 2021), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut :

- a. *Individual ability*, terdiri dari *talents*, *interest* dan *personality factors*
- b. *Effort expended*, terdiri dari *motivation*, *work ethic*, *attendance*, dan *job design*

- c. *Organizational support*, terdiri dari *training and development, equipment and technology, performance standart, management and CO-workers*.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Kasmir, 2018), yaitu :

- a. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau keterampilan merupakan potensi individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Semakin tinggi tingkat keahlian yang dimiliki seseorang, maka semakin besar kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat, efektif, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan

- b. Pengetahuan

Pengetahuan mengenai pekerjaan merupakan pemahaman seseorang terhadap tugas, prosedur, serta tanggung jawab yang harus dilakukan. Individu yang memiliki pemahaman kerja yang baik cenderung menghasilkan kinerja yang optimal.

- c. Rancangan kerja

Rancangan pekerjaan merupakan proses penyusunan tugas dan tanggung jawab yang bertujuan untuk mempermudah karyawan dalam mencapai target kerjanya. Apabila suatu pekerjaan dirancang dengan baik, maka pelaksanaannya akan lebih terarah, efisien, serta membantu karyawan menyelesaikan tugas dengan benar dan sesuai tujuan yang ditetapkan.

- d. Kepribadian

Individu yang memiliki kepribadian serta karakter positif cenderung melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesungguhan dan rasa tanggung jawab. Sikap tersebut mendorong mereka untuk bekerja secara disiplin, berkomitmen, dan menghasilkan kualitas kerja yang optimal sesuai harapan organisasi.

e. Budaya kerja

Kebiasaan dan norma yang diterapkan dalam suatu organisasi merupakan seperangkat aturan serta nilai yang disepakati bersama untuk mengatur perilaku setiap anggotanya. Norma-norma tersebut menjadi pedoman dalam bertindak, menjaga keharmonisan kerja, serta menciptakan lingkungan organisasi yang teratur, disiplin, dan sesuai dengan budaya kerja yang telah ditetapkan.

### 2.5.3 Tujuan penilaian kinerja

Penilaian kinerja memiliki peran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena melalui proses ini organisasi dapat mengetahui sejauh mana efektivitas, efisiensi, serta kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti dalam (Ainisya & Susilowati, 2018), penilaian kinerja memiliki tujuan, sebagai berikut :

a. Peningkatan prestasi

Melalui proses penilaian, manajer maupun karyawan dapat menerima umpan balik yang bermanfaat sehingga mereka mampu mengevaluasi serta meningkatkan kualitas dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan.

b. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Melalui penilaian kinerja perusahaan dapat mengidentifikasi karyawan dengan kemampuan yang masih rendah dan akan mendapatkan program pelatihan guna meningkatkan kompetensi dan produktivitas mereka.

c. Penyesuaian kompetensi

Penilaian kinerja membantu manajer dalam mengambil keputusan yang tepat terkait perbaikan sistem kompensasi, termasuk penentuan gaji, pemberian insentif, serta bentuk penghargaan lainnya bagi karyawan.

d. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja karyawan dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan untuk memberikan promosi kepada yang berprestasi serta demosi bagi karyawan dengan kinerja kurang memuaskan.

#### 2.5.4 Indikator kinerja karyawan

Kinerja yang dihasilkan oleh pekerja akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi perusahaan. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja. Menurut Mathis dan Jackson dalam (Silain et al., 2021), pengukuran kinerja karyawan dapat diketahui oleh indikator-indikator, sebagai berikut :

a. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan bandingan antara besarnya volume kerja yang seharusnya dengan kemampuan sebenarnya.

b. Kualitas kerja

Kualitas kerja berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan dengan volume kerja. Kualitas kerja meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

c. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu berkaitan dengan penggunaan masa kerja yang diberikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

d. Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran berkaitan dengan kehadiran pekerja sesuai dengan peraturan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat kehadiran yang rendah cenderung tidak memberikan kontribusi secara maksimal kepada perusahaan.

e. Kerjasama

Kerjasama dinilai berdasarkan keterlibatan seluruh karyawan melalui kerjasama untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dimensi dan indikator kinerja yang diinterpretasi oleh Mangkunegara dalam (Muhammmad & Rocardaningrum, 2023), meliputi lima aspek sebagai berikut :

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja mencerminkan kerapian, ketelitian, serta kesesuaian hasil dengan standar yang ditetapkan tanpa mengabaikan jumlah pekerjaan. Kinerja yang berkualitas mampu meminimalkan kesalahan dan mendukung kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan jumlah serta variasi pekerjaan yang diselesaikan dalam satu periode, sehingga pelaksanaan tugas dapat berlangsung secara efisien dan efektif sesuai dengan sasaran yang ditetapkan perusahaan.

c. Tanggungjawab

Menunjukkan sejauh mana karyawan mampu menerima serta melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, termasuk terhadap hasil pekerjaan, penggunaan sarana dan prasarana, serta perilaku kerja sehari-hari.

d. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja secara vertikal maupun horizontal, baik dalam maupun luar lingkungan kerja, dapat meningkatkan efektivitas serta kualitas hasil pekerjaan.

e. Inisiatif

Merupakan dorongan internal karyawan untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi masalah kerja secara mandiri tanpa menunggu instruksi atasan, sebagai wujud tanggung jawab terhadap kewajiban pekerjaannya.

#### 2.5.5 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Kinerja dalam pandangan Islam merupakan bagian penting dari kehidupan dan menjadi salah satu sarana untuk menjalankan aktivitas sosial yang bernilai ibadah. Islam mendorong umatnya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, karena pekerjaan sering dijadikan ukuran untuk menilai tanggung jawab dan kepribadian seseorang.

Setiap individu diajarkan untuk hidup mandiri dan tidak bergantung pada orang lain. Islam mewajibkan setiap muslim untuk berusaha memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya melalui kerja yang halal dan produktif, serta melarang kebiasaan memintaminta sebagai cara untuk mencukupi kebutuhan hidupnya (Amaliasita, 2023).

Islam memiliki pandangan tentang bekerja menjadi kewajiban yang melekat pada setiap manusia. Meskipun Allah telah menetapkan dan menjamin rezeki bagi setiap hamba-Nya, namun rezeki itu tidak akan datang begitu saja tanpa adanya usaha dan kerja keras dari manusia itu sendiri. Islam menegaskan bahwa siapa pun yang menginginkan kehidupan yang layak, berkecukupan, dan sejahtera, harus berusaha melalui pekerjaan yang halal, produktif, dan penuh tanggung jawab sebagai bentuk ikhtiar dalam meraih keberkahan hidup. Dalam Surat At-Taubah ayat 105, Allah dengan tegas memerintahkan manusia untuk bekerja dengan maksimal :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

*Artinya: “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”*

Dalam tafsir Ibnu Katsir, ayat ini menjelaskan dorongan untuk beramal dengan sungguh-sungguh dan ikhlas setelah adanya perintah taubat dan ketaatan. Allah memerintahkan Nabi untuk menyampaikan bahwa setiap amal akan dilihat oleh Allah, Rasul-Nya, dan kaum mukminin. Maksud “Allah melihat” adalah Allah Maha

Mengetahui segala amal, baik yang tampak maupun tersembunyi. Adapun “Rasul dan orang-orang mukmin melihat” maksudnya adalah amal tersebut akan tampak dan diketahui di dunia, atau menjadi nyata pada hari kiamat. Ibnu Katsir juga menegaskan bahwa manusia pada akhirnya akan kembali kepada Allah, Yang Maha Mengetahui segala yang gaib dan nyata, lalu Dia akan memberitahukan serta membalas setiap perbuatan sesuai dengan amalnya. Ayat ini mengandung peringatan sekaligus motivasi agar setiap amal dilakukan dengan penuh tanggung jawab, karena tidak ada satu pun perbuatan yang luput dari pengawasan dan perhitungan Allah (Syaiikh, 2016).

Kinerja karyawan dalam ekonomi Islam merupakan perwujudan dari tanggung jawab manusia sebagai hamba dan khalifah di bumi. Bekerja bukan sekadar aktivitas ekonomi untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga bagian dari ibadah yang memiliki nilai spiritual apabila dilakukan secara halal, jujur, dan penuh tanggung jawab. Islam mendorong umatnya untuk bekerja secara sungguh-sungguh (*itqan*), disiplin, amanah, serta menjauhi kemalasan dan ketergantungan kepada orang lain. Kinerja yang baik dalam ekonomi Islam tidak hanya diukur dari hasil atau pencapaian target, tetapi juga dari proses kerja yang mencerminkan akhlak mulia, keadilan, dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah seperti menghindari riba, gharar, dan praktik yang merugikan pihak lain (Purnomo et al., 2023).

## **2.6 Hubungan Antar Variabel**

### **2.6.1 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan**

Keterkaitan antara pengembangan sumber daya manusia (SDM) dengan kinerja karyawan sangat erat, sebab melalui upaya pengembangan SDM perusahaan berusaha meningkatkan kemampuan, wawasan, dan keterampilan pegawai agar dapat bekerja lebih optimal. Berdasarkan Teori Modal Manusia (Human Capital Theory) yang dikemukakan oleh Becker (1993), investasi dalam bentuk pelatihan, pendidikan, dan peningkatan kompetensi akan menambah nilai individu sebagai aset penting organisasi, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap produktivitas serta hasil kerja. Adanya pengembangan SDM yang diprogramkan oleh perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan menjadi lebih terampil dalam melaksanakan tanggung jawab dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan di tempat kerja. Kondisi tersebut mendorong peningkatan mutu pekerjaan, kecepatan penyelesaian tugas, serta pencapaian target organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Zaskia, 2024), bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru di SMKN 1 Sampit. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji-t yang menunjukkan nilai *t*hitung lebih besar dari *t*tabel ( $0,266 > 2,00856$ ) dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis diterima. Peningkatan program pengembangan SDM memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja guru. Pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di SMKN 1 Sampit mencakup berbagai kegiatan seperti pelatihan, peningkatan keterampilan, serta penguatan motivasi dan kepribadian guru. Program ini bertujuan untuk mengoptimalkan potensi individu agar mampu

melaksanakan tugas dengan lebih efektif, efisien, dan profesional. Program pengembangan SDM merupakan upaya terencana untuk memengaruhi dan mengubah perilaku individu agar mampu berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi. Semakin baik kualitas pengembangan SDM yang dilakukan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru dalam mencapai target pembelajaran dan tujuan pendidikan sekolah secara keseluruhan.

#### 2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Suasana dan kondisi tempat kerja yang nyaman dapat memengaruhi semangat, motivasi, serta produktivitas individu dalam melaksanakan tugas. Menurut Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg's Two-Factor Theory*), lingkungan kerja termasuk dalam faktor *higiene* yang dapat mencegah timbulnya ketidakpuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja secara fisik maupun non-fisik harus mampu mendukung aktivitas karyawan. Tempat bekerja karyawan dengan pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, hubungan antar rekan kerja yang harmonis, serta dukungan dari atasan memberikan rasa nyaman dan fokus dalam bekerja. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan efisiensi, ketelitian, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menurunkan konsentrasi, menimbulkan stres, dan menurunkan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pauzi et al., 2023), ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Komisi

Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Lampung Utara. Hasil uji-t menunjukkan nilai *thitung* sebesar 5,286 lebih besar dari *ttabel* sebesar 1,699, yang berarti hipotesis diterima. Temuan ini membuktikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang tercipta, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang meliputi aspek fisik maupun non-fisik yang mendukung aktivitas kerja, seperti hubungan antarpegawai, ketersediaan fasilitas kerja, serta suasana ruang kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan kenyamanan, tetapi juga menjadi faktor pendorong utama dalam menciptakan produktivitas yang optimal. Ketika pegawai merasa dihargai dan difasilitasi dengan baik, mereka akan menunjukkan kinerja yang lebih maksimal dalam menjalankan tanggung jawabnya serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### 2.6.3 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Pemberian insentif merupakan salah satu cara efektif meningkatkan kinerja karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasi dan kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Berdasarkan Teori Harapan (Expectancy Theory) yang dikemukakan oleh Vroom (1964), individu akan termotivasi untuk bekerja lebih baik apabila mereka percaya bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan akan diikuti dengan imbalan yang sesuai. Insentif dapat berupa bonus, komisi, atau bentuk penghargaan lainnya yang diberikan di luar gaji pokok sebagai dorongan tambahan agar karyawan bekerja dengan lebih giat, disiplin, dan berorientasi pada hasil. Ketika sistem insentif diterapkan secara adil dan transparan, karyawan akan

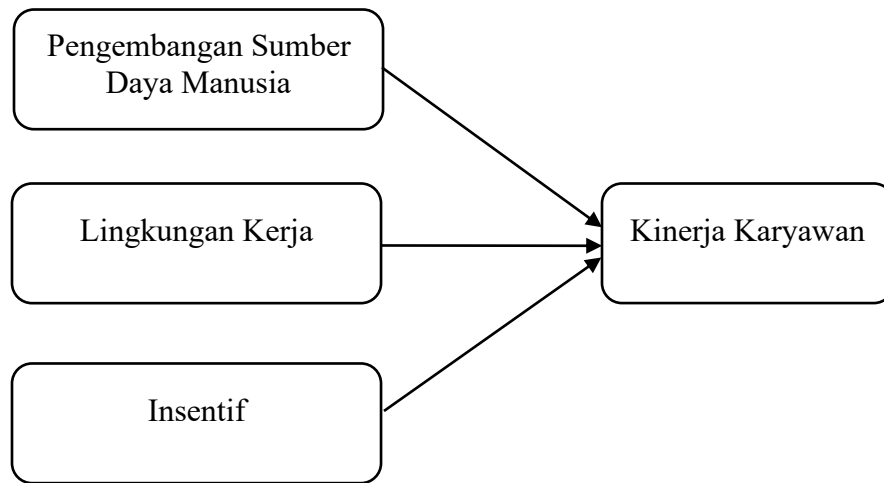
merasa dihargai atas jerih payahnya, yang pada akhirnya menumbuhkan loyalitas, semangat kerja, serta peningkatan kualitas kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Maharani et al., 2021), diperoleh hasil bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pos Regional X Makassar. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,789 yang berarti bahwa 78,9% variasi perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh pemberian insentif. Dengan kata lain, semakin baik pemberian insentif yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Pemberian insentif di Kantor Pos Regional X Makassar mencakup berbagai bentuk seperti uang bonus, jaminan sosial, promosi jabatan, pemberian penghargaan, dan atribut jabatan. Bentuk-bentuk insentif tersebut diberikan sebagai penghargaan atas kinerja yang melebihi standar dan bertujuan untuk meningkatkan motivasi serta semangat kerja karyawan. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa insentif menjadi faktor penting dalam menciptakan motivasi kerja yang tinggi dan meningkatkan produktivitas. Apabila perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan prestasi dan kebutuhan karyawan, maka akan tercipta hubungan timbal balik yang positif antara organisasi dan pegawainya.

## 2.7 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1

### Kerangka Konseptual Penelitian



Hipotesis Penelitian :

Ho :

- a. Tidak terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sektor UMKM di kecamatan Bojonegoro
- b. Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sektor UMKM di kecamatan Bojonegoro
- c. Tidak terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan sektor UMKM di kecamatan Bojonegoro

Ha :

- a. Terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sektor UMKM di kecamatan Bojonegoro

- b. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sektor UMKM di kecamatan Bojonegoro
- c. Terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan sektor UMKM di kecamatan Bojonegoro

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019), penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan ilmiah yang berupaya menggambarkan fenomena secara objektif dengan menggunakan angka-angka sebagai dasar analisis. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori dengan menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel. Penelitian eksplanatori berusaha menggambarkan posisi atau peran masing-masing variabel serta mengetahui sejauh mana satu variabel memengaruhi variabel lainnya untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Bojonegoro, Kabupaten Bojonegoro. Pemilihan lokasi penelitian di wilayah dengan alasan memiliki beragam jenis UMKM, mulai dari bidang kuliner, kerajinan, hingga perdagangan jasa, yang sebagian besar dikelola oleh pelaku usaha lokal dengan skala usaha menengah ke bawah. Selain itu, Kecamatan Bojonegoro dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki potensi besar dalam sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang berperan penting dalam meningkatkan perekonomian masyarakat setempat.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian merupakan jumlah keseluruhan subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang relevan dengan fokus penelitian. Populasi mencakup

seluruh pelaku atau pihak yang terlibat dalam kegiatan yang berkaitan dengan variabel penelitian yang menggambarkan kondisi sebenarnya dari fenomena yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang di sektor UMKM kabupaten bojonegoro.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dipilih untuk dijadikan responden penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan mempertimbangkan representasi dari populasi agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan (Amin et al., 2023). Pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik tertentu yang disesuaikan dengan tujuan penelitian dan ketersediaan data dilapangan. Sampel dalam penelitian ini sebesar 138 yang terdiri dari karyawan sektor UMKM di kecamatan Bojonegoro.

### 3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus dari *Daniel and Terrel*, dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{\frac{t^2 pq}{d^2}}{1 + \frac{1}{N} \left( \frac{t^2 pq}{d^2} - 1 \right)}$$

Keterangan

n : Besar Sampel

N : Nilai Populasi

t : Nilai *alpha* 0,05 adalah 1,96

p : Estimasi proporsi, 90% atau 0,9

q : 1 – p (0,10)

d : Tingkat kesalahan alpha 0,05

$$n = \frac{\frac{(1,96)^2 (0,9)(0,10)}{(0,05)^2}}{1 + \frac{1}{15.501} \left( \frac{(1,96)^2 (0,9)(0,10)}{(0,05)^2} - 1 \right)} = 137,04$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus *Daniel and Terrel*, Jumlah sampel pada penelitian sebesar 137, dan dibulatkan menjadi 137.

### 3.5 Data dan Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder untuk menunjang hasil penelitian yang akurat. Data primer pada penelitian ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui proses pengumpulan data di lapangan. Data primer pada penelitian adalah hasil pengisian kuisisioner/angket oleh karyawan UMKM di kecamatan Bojonegoro. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber-sumber tidak langsung, seperti laporan, arsip, dokumen resmi, publikasi pemerintah daerah, serta literatur terkait yang mendukung penelitian ini. Data sekunder dalam penelitian berupa laporan tahunan Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bojonegoro, jurnal ilmiah, buku referensi, serta publikasi statistik yang relevan dengan topik penelitian.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada

responden yang telah dipilih sesuai dengan kriteria penelitian. Kuesioner dirancang dalam bentuk pertanyaan tertutup untuk menilai tanggapan responden terhadap setiap variabel yang diteliti. Menurut (Sugiyono, 2019), angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan pendapat, persepsi, atau pengalaman pribadi mereka.

Penggunaan kuisisioner dalam penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan setiap butir pertanyaan mampu menghasilkan data yang akurat, konsisten, dan dapat dipertanggungjawabkan. Kuisisioner menggunakan skala likert untuk mengukur persepsi responden. Skala likert dalam penelitian disusun secara beritngakat mulai dari jawaban pernyataan sangat tidak setuju sampai dengan jawaban sangat setuju.

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert**

<b>Jawaban Pernyaaan</b>	<b>Skala</b>
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2019)

### **3.7 Definisi Operasional**

Definisi operasional merupakan penjelasan tentang suatu variabel penelitian

diukur atau dioperasionalkan melalui indikator-indikator tertentu. Definisi operasional menjabarkan konsep teoretis menjadi ukuran yang dapat diamati dan diuji secara empiris. Adanya definisi operasional memberikan batasan variabel yang jelas dalam proses pengumpulan dan analisis data.

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operaional**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Pertanyaan</b>	<b>Pernyataan</b>
<b>Pengembangan Sumber Daya Manusia</b>  (Irawan et al., 2021)	Reaksi terhadap pelatihan	1, 2, 3	Saya merasa pelatihan yang diberikan sangat bermanfaat bagi pekerjaan saya
			Materi pelatihan disampaikan dengan cara yang menarik dan mudah dipahami
			Saya memperoleh pengetahuan baru dari pelatihan yang saya ikut
	Pembelajaran di pelatihan	4, 5, 6	Saya memperoleh pengetahuan baru dari pelatihan yang saya ikut
			Pelatihan membantu saya memahami cara kerja yang lebih efektif
			Setelah pelatihan, saya merasa memiliki keterampilan yang lebih baik untuk melakukan pekerjaan
	7, 8, 9	Saya berusaha menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari	

	Perilaku saat dan setelah pelatihan		pelatihan dalam pekerjaan saya sehari-hari
			Pelatihan mendorong saya untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja
			Saya berbagi ilmu dan pengalaman pelatihan dengan rekan kerja saya.
	Hasil pelatihan	10, 11, 12	Pelatihan yang saya ikuti berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja saya
			Setelah pelatihan, kualitas hasil kerja saya meningkat.
			Pelatihan yang diberikan berdampak positif terhadap pencapaian target organisasi.
<b>Lingkungan Kerja</b> (Soelistya et al., 2021)	Suasana Kerja	13, 14	Lingkungan kerja saya terasa nyaman dan mendukung untuk bekerja dengan fokus.
			Suasana kerja di tempat saya menciptakan semangat dan motivasi dalam bekerja.
	Hubungan dengan rekan kerja	15, 16	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan di tempat kerja.

			Rekan kerja saya saling membantu ketika ada kesulitan dalam pekerjaan.
	Hubungan antara bawahan dan pimpinan	17, 18	Pimpinan saya terbuka dalam memberikan arahan dan menerima masukan dari bawahan.
			Hubungan antara saya dan pimpinan berjalan dengan baik dan saling menghargai.
	Tersedianya fasilitas kerja untuk karyawan	19, 20	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sudah memadai untuk mendukung pekerjaan saya.
			Peralatan dan sarana kerja di tempat saya selalu dalam kondisi baik dan siap digunakan.
<b>Insentif</b> (Septiani et al., 2024)	Pemberian bonus uang	21, 22	Saya menerima bonus uang sebagai penghargaan atas hasil kerja yang baik.
			Pemberian bonus uang di perusahaan ini dilakukan secara adil dan sesuai kinerja karyawan
	Pemberian Komisi	23, 24	Saya mendapatkan komisi sesuai dengan pencapaian target kerja saya.

			Sistem komisi yang diterapkan perusahaan mendorong saya untuk bekerja lebih giat.
	Profit share	25, 26	UMKM memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan bagian dari keuntungan perusahaan.
			Sistem bagi hasil di perusahaan ini memberikan motivasi tambahan bagi saya untuk meningkatkan kinerja.
	Kompensasi	27, 28	Saya merasa kompensasi yang saya terima sudah sepadan dengan tanggung jawab pekerjaan saya
			UMKM memberikan kompensasi tambahan (seperti tunjangan atau fasilitas) yang mendukung kesejahteraan karyawan.
<b>Kinerja Karyawan</b> (Silain et al., 2021)	Kuantitas yang dihasilkan	29, 30, 31	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
			Saya selalu berusaha meningkatkan jumlah pekerjaan yang dapat saya selesaikan setiap harinya.

			Saya bersedia bekerja lebih dari jam pekerjaan untuk membantu UMKM
Kualtas yang dihasilkan	32, 33, 34		Saya selalu memperhatikan ketelitian dan kualitas hasil kerja saya.
			Hasil pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan atau revisi dari atasan.
			Saya selalu memastikan hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang diharapkan.
Pemanfaatan waktu dalam bekerja	35, 36, 37		Saya dapat memanfaatkan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas.
			Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik agar pekerjaan selesai tepat waktu.
			Saya jarang menunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.
Efektivitas pekerjaan	38, 39, 40		Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien dan efektif.
			Saya dapat mengoptimalkan sumber daya yang tersedia dalam menyelesaikan tugas.

			Saya mampu mencapai hasil kerja yang maksimal dengan usaha yang proporsional.
	Kehadiran bekerja	41, 42, 43	Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas.
			Saya selalu datang tepat waktu untuk memulai pekerjaan setiap hari.
			Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan jarang terlambat.

### 3.8 Uji Instrument

Uji instrumen merupakan uji yang dilakukan untuk memastikan instrument yang digunakan dalam penelitian bersifat akurat, konsisten, dan mampu mengukur variabel mengukur variabel penelitian secara objektif.

#### 3.8.1 Uji Validitas dan reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas merupakan uji yang menunjukkan sejauh mana data yang diperoleh peneliti sesuai dengan kondisi sebenarnya dari objek yang diteliti. Hasil uji validitas tidak akan menunjukkan adanya perbedaan yang terjadi antara laporan peneliti dan terjadi sebenarnya yang dialami pada objek penelitian.

Menurut Ghazali, kuisisioner yang digunakan dalam penelitian bersifat valid apabila isi pertanyaan maupun pernyataan mampu mengungkapkan hal yang ingin diukur (Budiastuti & Bandur, 2018). Pengukuran uji validitas dikatakan valid untuk setiap

pertanyaan atau pernyataan jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Apabila nilai  $r$  hitung lebih kecil dari pada  $r$  tabel maka sebuah instrument penelitian tidak valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang berkualitas adalah instrument yang mampu menghasilkan data yang benar-benar mencerminkan kondisi sebenarnya. Instrumen yang tepat membantu responden memberikan jawaban yang sesuai dengan situasi nyata yang mereka alami. Arikunto (2006), menyatakan bahwa reliabilitas merupakan ciri dari suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data karena memiliki kualitas yang baik. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen tersebut dapat diandalkan dan membuktikan suatu instrument tersebut cukup akurat dan mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya. Kriteria pengambilan uji reliabilitas berdasarkan nilai *Cronbach Alpha*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,06 maka instrument penelitian dikatakan reliabel.

#### 3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa data penelitian tidak mengalami penyimpangan seperti multikolinearitas, heteroskedastisitas dan data berdistribusi normal. Pengujian ini penting dilakukan untuk menghindari hasil estimasi yang bias dan tidak valid. Penggunaan uji asumsi klasik dilakukan sebagai tahap awal untuk memastikan kelayakan model regresi yang akan digunakan dalam penelitian ini.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dari suatu subjek penelitian memiliki distribusi yang bersifat normal atau mengikuti pola sebaran normal. Pengujian ini umumnya diterapkan pada data dengan skala interval maupun rasio. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov-Smirnov. Dasar keputusan dalam uji tersebut dengan membandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikan (0,05). Data penelitian dikatakan terdistribusi dengan normal apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk memastikan bahwa dalam model regresi tidak terdapat hubungan linear yang tinggi antar variabel bebas. Menurut pendapat Ghozali (2018), gejala multikolinieritas muncul ketika variabel-variabel independen saling berkorelasi kuat, sehingga satu variabel mampu menjelaskan variabel lainnya (Budhiastuti & Bandur, 2018). Keadaan ini dapat menimbulkan ketidakstabilan pada nilai koefisien regresi serta menyebabkan hasil analisis menjadi tidak akurat. Acuan penentuan uji multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* melebihi 0,10 dan nilai VIF berada di bawah angka 10, maka model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

c. Uji Linieritas

Menurut Sugiyono (2018), uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berbentuk garis lurus. Uji linearitas diterapkan pada variabel pengembangan sumber daya manusia, lingkungan

kerja, insentif dan kinerja karyawan. Penentuan linear atau tidaknya hubungan dilihat dari nilai signifikansi pada tabel linearitas, yaitu hubungan dinyatakan linear apabila nilai  $p$  untuk *linearity*  $< 0,05$  dan nilai  $p$  untuk *deviation from linearity*  $> 0,05$ . Pada analisis linearitas ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians dari residual antar satu observasi dengan observasi lainnya dalam model regresi. Tujuan pengujian ini adalah memastikan bahwa data memiliki penyebaran residu yang konstan. Salah satu cara yang sering digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah metode Glejser, yaitu dengan meregresikan nilai residual terhadap seluruh variabel independen yang terdapat dalam model penelitian. Keputusan uji heteroskedastisitas, apabila nilai probabilitas signifikan lebih besar dari pada nilai taraf signifikan  $0,05$ , maka variabel independent dalam penelitian tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

### 3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah dugaan atau pernyataan yang diajukan dalam penelitian dapat diterima atau ditolak berdasarkan data yang diperoleh. Menurut (Sugiyono, 2019), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu dibuktikan melalui pengumpulan dan analisis data. Pengujian hipotesis biasanya dilakukan dengan menggunakan uji statistik, seperti

uji t atau uji F, guna menentukan pengaruh antar variabel dan menilai tingkat signifikansi pengaruh yang terjadi dalam model penelitian.

### 3.9.1 Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Melalui pengujian ini dapat diketahui seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model penelitian. Berikut merupakan rumus uji t :

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Keterangan

t : Nilai uji t

r : Koefesien korelasi

n – 2 : Derajat keabsahan

Dasar pengambilan keputusan uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Apabila nilai t hitung > t tabel maka variabel independent memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent. Sebaliknya, apabila nilai nilai t hitung < t tabel maka variabel independent tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.

### 3.9.2 Uji F

Uji F dilakukan untuk mengidentifikasi apakah variabel-variabel independen secara keseluruhan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Prosedur pengujian

ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel untuk menilai signifikansi pengaruh simultan antar variabel dalam model regresi. Adapun rumus uji F dapat dijelaskan sebagai berikut.

$$F_{hitung} = \frac{R^2(k - 1)}{(1 - R^2)/(n - k)}$$

Keterangan

F : Nilai f

$R^2$  : Koefesien determinasi

k : Jumlah variabel

n : jumlah sampel

### 3.9.3 Uji Koefesien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana tingkat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Presentase dalam uji koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel independent (pengembangan SDM, lingkungan kerja, dan insentif dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan). Semakin besar nilai koefisien determinasi menunjukkan semakin baik variabel independent mempengaruhi variabel dependent. Adapun rumus koefisien determinasi dapat dijabarkan sebagai berikut.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan

Kd : Koefesien determinasi

$r^2$  : Koefesien korelasi

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Karakteristik Responden

##### 4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Bagian ini menyajikan gambaran mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Penyajian data berdasarkan jenis kelamin bertujuan untuk menunjukkan komposisi partisipan laki-laki dan perempuan yang terlibat dalam penelitian.

**Tabel 4.1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	84	61
2	Perempuan	54	39
Total		138	100

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data, jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 138 orang. Jumlah responden laki-laki sebanyak 84 orang atau sebesar 61% dari total responden. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 54 responden, yang mewakili 39% dari keseluruhan partisipan.

##### 4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan untuk memberikan gambaran mengenai sebaran umur partisipan dalam penelitian ini. Berikut merupakan gambaran usia reponden dalam penelitian.

**Tabel 4.2**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	17-20	34	25
2	21-24	57	41
3	25-30	31	22
4	30 Tahun Lebih	16	12
Total		138	100

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan, data menunjukkan mayoritas responden berusia 21–24 tahun dengan persentase 41%. Kelompok usia 17–20 berjumlah 34 responden dengan persentase 25% dan 25–30 tahun berjumlah 31 responden dengan persentase 22%. Usia di atas 30 tahun memiliki jumlah paling sedikit sebanyak 16 responden dengan persentase 12 %.

**4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Sektor UMKM**

Karakteristik responden berdasarkan sektor UMKM disajikan untuk memperlihatkan variasi jenis usaha tempat bekerja karyawan UMKM yang terlibat dalam penelitian. Berikut merupakan gambaran sektor UMKM reponden dalam penelitian.

**Tabel 4.3**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Sektor UMKM	Jumlah	Persentase
1	Sektor F&B	40	29
2	Sektor Agribisnis	28	20
3	Sektor Jasa	20	14

4	Sektor Kerajinan Tangan	30	22
5	Sektor Fashion	20	14
Total		138	100

Sumber : Data diolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sektor UMKM didominasi sektor F&B tempat karyawan bekerja sebanyak 40 responden dengan persentase 29%. Sektor kerajinan tangan tempat karyawan bekerja sebanyak 30 responden dengan persentas 22%. Sektor agribisnis tempat karyawan bekerja sebanyak 28 responden dengan persentas 20%. Sektor jasa dan fashion tempat karyawan bekerja masing-masing sebanyak 20 responden dengan persentase 14%.

#### 4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja disajikan untuk memberikan gambaran mengenai jangka waktu karyawan yang bekerja di sektor UMKM. Berikut merupakan gambaran sektor UMKM reponden dalam penelitian.

**Tabel 4.4**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	1-2 tahun	65	47
2	3-4 tahun	53	38
3	5-6 tahun	14	10
4	6 tahun lebih	6	4
Total		138	100

Sumber : Data diolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama 1–2 tahun sebanyak 65 reponden dengan persentase 47%, diikuti kelompok

dengan lama bekerja 3–4 tahun sebanyak 53 dengan persentase 38%. Responden dengan masa kerja 5–6 tahun sebanyak 14 dengan persentase 10% dan lebih dari 6 tahun jumlahnya 6 responden dengan 4% persentase.

#### 4.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Analisis distribusi frekuensi jawaban responden dilakukan untuk menguraikan, mendeskripsikan, serta merangkum data sehingga pola-pola yang muncul dapat diidentifikasi sesuai dengan karakteristik responden. Ukuran jawaban dari pernyataan menggunakan skala Likert dengan rentang pilihan nilai 1 sampai 5, yang merepresentasikan tingkat jawaban mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

##### 4.2.1 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia

**Tabel 4.5**

**Distribusi Frekuensi Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Item	Jawaban Responden										Total		Rata-Rata
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	10	7	24	17	46	33	38	28	20	14	138	100	3.25
X1.1.2	10	7	43	31	53	38	19	14	13	9	138	100	2.87
X1.2.1	11	8	22	16	31	22	54	39	20	14	138	100	3.36
X1.2.2	8	6	38	28	33	24	48	35	11	8	138	100	3.12
X1.3.1	6	4	27	20	33	24	49	36	23	17	138	100	3.41
X1.3.2	7	5	45	33	27	20	51	37	8	6	138	100	3.06
X1.3.3	10	7	26	19	49	36	42	30	11	8	138	100	3.13
X1.4.1	0	0	36	26	36	26	49	36	17	12	138	100	3.34
X1.4.2	8	6	21	15	48	35	49	36	12	9	138	100	3.26

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi diatas, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah X1.3.1 sebesar 3,41, yang menunjukkan bahwa karyawan menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dalam pekerjaan saya sehari-hari. Indikator lain yang juga memperoleh penilaian tinggi adalah X1.4.1 dengan rata-rata 3,34, menandakan bahwa pelatihan yang berkontribusi saya ikuti terhadap peningkatan produktivitas kerja saya.

Nilai rata-rata terendah terdapat pada X1.1.2 sebesar 2,87, yang mengindikasikan bahwa materi pelatihan yang disampaikan tidak menarik dan masih belum dipahami. Keseluruhan hasil menunjukkan bahwa pengembangan SDM memberi kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, meskipun masih ada aspek program yang perlu disesuaikan agar lebih optimal.

#### 4.2.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

**Tabel 4.5**

**Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja**

Item	Jawaban Responden										Total		Rata-Rata
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	9	7	30	22	24	17	48	35	27	20	138	100	3.39
X2.1.2	5	4	53	38	38	28	30	22	12	9	138	100	2.93
X2.2.1	7	5	24	17	29	21	57	41	21	15	138	100	3.44
X2.3.1	5	4	21	15	41	30	42	30	29	21	138	100	3.50
X2.4.1	5	4	31	22	45	33	37	27	20	14	138	100	3.26
X2.4.2	3	2	28	20	38	28	55	40	14	10	138	100	3.36

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel diatas, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi pada variabel lingkungan kerja adalah X2.3.1 sebesar 3,50. Nilai ini menunjukkan bahwa responden menilai hubungan dalam lingkungan kerja berjalan dengan baik dan saling menghargai. Indikator dengan nilai rata-rata tinggi lainnya adalah X2.2.1 dengan skor 3,44, yang menggambarkan bahwa rekan kerja yang saling membantu ketika ada kesulitan dalam pekerjaan. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada X2.1.2 dengan skor 2,93, yang mengindikasikan bahwa suasana kerja di tempat kerja masih belum mampu menciptakan semangat kerja semangat dan motivasi dalam bekerja. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa lingkungan kerja penilaian psotif. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar lingkungan kerja semakin kondusif dan mampu mendorong karyawan bekerja secara maksimal.

#### 4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Insentif

**Tabel 4.6**

**Distribusi Frekuensi Variabel Insentif**

Item	Jawaban Responden										Total		Rata-Rata
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1.1	12	9	32	23	28	20	36	26	30	22	138	100	3.29
X3.2.1	18	13	38	28	48	35	27	20	7	5	138	100	2.76
X3.3.1	2	1	14	10	34	25	68	49	20	14	138	100	3.65
X3.3.2	1	1	19	14	46	33	45	33	27	20	138	100	3.57
X3.4.1	3	2	20	14	35	25	58	42	22	16	138	100	3.55

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel Insentif, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada X3.3.1 yaitu 3,65. Nilai ini menunjukkan bahwa

karyawan menilai UMKM memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan bagian dari keuntungan perusahaan. Indikator dengan nilai tinggi lainnya adalah X3.3.2 dengan skor 3,57, yang menunjukkan bahwa Sistem bagi hasil di perusahaan ini memberikan motivasi tambahan bagi saya untuk meningkatkan kinerja . Sementara itu, nilai rata-rata terendah terlihat pada indikator X3.2.1 sebesar 2,76. Hal ini sistem komisi yang diterapkan perusahaan mendorong saya untuk bekerja lebih giat. Kondisi ini memperlihatkan adanya aspek insentif yang masih perlu diperbaiki agar lebih sejalan dengan harapan karyawan.

#### 4.2.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja

**Tabel 4.7**

#### **Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja**

Item	Jawaban Responden										Total		Rata-Rata
	STS (1)		TS (2)		N (3)		S (4)		SS (5)				
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1.1	5	4	29	21	32	23	45	33	27	20	138	100	3.43
Y.1.2	9	7	45	33	51	37	26	19	7	5	138	100	2.83
Y.1.3	5	4	26	19	32	23	48	35	27	20	138	100	3.48
Y.2.1	9	7	19	14	34	25	54	39	22	16	138	100	3.44
Y.2.2	8	6	24	17	42	30	39	28	25	18	138	100	3.36
Y.3.1	5	4	30	22	35	25	44	32	24	17	138	100	3.38
Y.3.2	4	3	18	13	46	33	54	39	16	12	138	100	3.43
Y.4.1	3	2	32	23	42	30	40	29	21	15	138	100	3.32
Y.4.2	5	4	34	25	39	28	39	28	21	15	138	100	3.27
Y.5.1	2	1	26	19	49	36	41	30	20	14	138	100	3.37
Y.5.2	1	1	20	14	53	38	54	39	10	7	138	100	3.38

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel Kinerja Karyawan, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah Y.3.2 dengan skor 3,48. Nilai ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengatur waktu kerja dengan baik agar pekerjaan selesai tepat waktu. Indikator lain yang juga memperoleh nilai tinggi adalah Y.1.3 dengan rata-rata 3,48, yang menggambarkan bahwa karyawan bersedia bekerja lebih dari jam pekerjaan untuk membantu UMKM. Sementara itu, nilai rata-rata terendah terdapat pada Y.1.2 dengan skor 2,83, yang menunjukkan bahwa karyawan selalu berusaha meningkatkan jumlah pekerjaan yang dapat saya selesaikan setiap harinya.

### 4.3 Hasil Uji Instrument

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang dimaksud secara tepat. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item telah memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan.

**Tabel 4.8**

#### Hasil Uji Validitas

Nomor Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0.455	0.167	Valid
P2	0.538	0.167	Valid
P3	0.236	0.167	Valid
P4	0.650	0.167	Valid
P5	0.576	0.167	Valid
P6	0.280	0.167	Valid
P7	0.663	0.167	Valid
P8	0.492	0.167	Valid

P9	0.467	0.167	Valid
P10	0.549	0.167	Valid
P11	0.275	0.167	Valid
P12	0.483	0.167	Valid
P13	0.422	0.167	Valid
P14	0.630	0.167	Valid
P15	0.326	0.167	Valid
P16	0.585	0.167	Valid
P17	0.358	0.167	Valid
P18	0.455	0.167	Valid
P19	0.473	0.167	Valid
P20	0.573	0.167	Valid
P21	0.343	0.167	Valid
P22	0.388	0.167	Valid
P23	0.314	0.167	Valid
P24	0.369	0.167	Valid
P25	0.523	0.167	Valid
P26	0.526	0.167	Valid
P27	0.395	0.167	Valid
P28	0.324	0.167	Valid
P29	0.484	0.167	Valid
P30	0.502	0.167	Valid
P31	0.412	0.167	Valid
P32	0.345	0.167	Valid
P33	0.672	0.167	Valid
P34	0.577	0.167	Valid
P35	0.534	0.167	Valid
P36	0.644	0.167	Valid
P37	0.282	0.167	Valid
P38	0.610	0.167	Valid
P39	0.637	0.167	Valid
P40	0.172	0.167	Valid
P41	0.627	0.167	Valid
P42	0.358	0.167	Valid
P43	0.612	0.167	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25

Uji validitas menunjukkan bahwa sebagian besar butir memiliki r hitung lebih tinggi daripada r tabel (0,167). Dari 43 item, diperoleh 12 butir yang tidak memenuhi kriteria, yaitu item nomor 3, 6, 11, 15, 17, 21, 23, 28, 32, 37, 40, dan 42. Secara keseluruhan, instrumen tetap layak digunakan setelah item yang tidak valid dieleminasi.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal instrumen penelitian sehingga setiap butir pernyataan dapat menghasilkan data yang stabil dan dapat dipercaya. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai reliabilitas telah memenuhi standar yang ditetapkan.

**Tabel 4.8**

**Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Cronbach's Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0.734	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.612	Reliabel
Insentif	0.621	Reliabel
Kinerja	0.782	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 25

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas batas minimal 0,60. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia memperoleh nilai 0,734, Lingkungan Kerja 0,612, Insentif 0,621, dan Kinerja 0,782. Berdasarkan hal tersebut, seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan konsisten digunakan.

#### 4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukukan untuk memastikan bahwa data yang dianalisis memenuhi asumsi distribusi normal. Pengujian dilakukan secara sistematis untuk mengevaluasi pola penyebaran data dan menentukan apakah model statistik yang digunakan dapat diterapkan secara tepat sesuai standar analisis ilmiah.

**Tabel 4.8**

##### Hasil Uji Normalitas

<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>	<b>Nilai Signifikan</b>	<b>Keterangan</b>
0.200	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : Data diolah SPSS 25

Hasil uji normalitas pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200, yang lebih besar daripada nilai signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian yang dilakukan terdistribusi secara normal.

##### 4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menilai variabel independen dalam penelitian memiliki hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Untuk mengetahui terjadinya multikolinieritas dilihat melalui nilai *tolerance* dan nilai VIF.

**Tabel 4.8**

##### Hasil Uji Multikolinieritas

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Tolerance</b>	<b>Nilai VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0.882	1.134	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Lingkungan Kerja	0.886	1.129	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Insentif	0.987	1.013	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data diolah SPSS 25

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki nilai Tolerance sebesar 0.882 dan VIF 1.134, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Tolerance 0.886 dan VIF 1.129, sedangkan variabel Insentif memiliki nilai Tolerance 0.987 dan VIF 1.013. Nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa antarvariabel tidak saling berkorelasi tinggi.

#### 4.4.3 Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen memiliki hubungan yang linier. Pengujian ini penting agar model analisis yang digunakan dapat memberikan hasil yang akurat dan mencerminkan keterkaitan antarvariabel secara proporsional.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Linieritas**

Linariy	0.007
Deviation from Linariy	0.279

Sumber: Data diolah SPSS 25

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada komponen *Linearity* adalah 0.007, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Hal ini

mengindikasikan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear. Nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0.279 lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari pola linear.

#### 4.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah varians residual dalam model regresi bersifat konstan atau mengalami perubahan pada setiap tingkat variabel independen.

**Tabel 4.10**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Variabel</b>	<b>Nilai Signifikan</b>	<b>Taraf Signifikan</b>	<b>Keterangan</b>
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0.067	0.05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0.514	0.05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Insentif	0.363	0.05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah SPSS 25

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Variabel pengembangan sumber daya manusia memiliki nilai signifikansi 0.067, variabel lingkungan kerja sebesar 0.514, dan variabel insentif sebesar 0.363. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model.

## 4.5 Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dirancang dalam penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

### 4.5.1 Uji t

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t hitung	Nilai Signifikan	Keterangan
	B	Std.Error	Beta			
Constant	13.768	3.851		3.575	0.000	
Pengembangan Sumber Daya Manusia	0.298	0.104	0.223	2.867	0.005	Berpengaruh Secara Parsial
Lingkungan Kerja	0.487	0.121	0.281	3.615	0.000	Berpengaruh Secara Parsial
Insentif	0.335	0.110	0.233	3.042	0.003	Berpengaruh Secara Parsial

Sumber: Data diolah SPSS 25

Hasil uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki nilai t hitung yang signifikan terhadap variabel dependen. Variabel pengembangan sumber daya manusia memperoleh t hitung sebesar  $2.867 > 1.656$  dengan nilai signifikansi 0.005,

variabel Lingkungan Kerja memiliki t hitung  $3.615 > 1.656$  dengan nilai signifikansi 0.000, sementara variabel insentif menunjukkan t hitung  $3.042 > 1.656$  dengan nilai signifikansi 0.003. berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terbesar dengan nilai Unstandardized Coefficients (B) sebesar 0.487.

#### 4.5.2 Uji f

Uji F dilakukan untuk menilai seluruh variabel independen dalam model regresi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji f dalam penelitian.

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji F**

<b>Model</b>	<b>F hitung</b>	<b>Nilai Signifikan</b>	<b>Keterangan</b>
Regresion	12.464	0.000	Berpengaruh Secara Simultan

Sumber: Data diolah SPSS 25

Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi memiliki nilai F hitung sebesar 12.464, lebih tinggi dari F tabel sebesar 2,67. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0.000, lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel independen dalam model secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

#### 4.5.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji f dalam penelitian.

**Tabel 4.12**

**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>
0.467	0.218	0.201

Sumber : Data diolah SPSS 25

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.201. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent dalam penelitian berpengaruh sebesar 20,1% terhadap variabel dependent dan 79,9% dipengaruhi oleh faktor lain, seperti kemampuan, motivasi, disiplin, kepemimpinan dan lain-lain.

**4.6 Pembahasan**

**4.6.1 Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis statistik melalui uji t menunjukkan bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor UMKM di Kecamatan Bojonegoro. Berdasarkan hasil pengolahan data melalui uji t dapat diketahui nilai *t-hitung* lebih besar daripada *t-tabel* serta tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil nilai uji t pada penelitian ini mengindikasikan bahwa hipotesis penelitian diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pauzi et al., 2023), yang mengemukakan bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 22,7% pada peningkatan kinerja karyawan di KPU Kabupaten Lampung Utara. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Sutanto et al., 2025), juga menegaskan bahwa kompetensi SDM berpengaruh langsung terhadap kinerja dan motivasi kerja. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik berdampak tingginya produktivitas yang dapat dicapai. Keselarasan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya memperkuat bukti bahwa pengembangan SDM merupakan aspek mendasar yang selalu memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas kinerja, baik dalam organisasi besar maupun UMKM.

Hasil penelitian sejalan dengan *Human Capital Theory* yang dikemukakan Becker (1993). *Human Capital Theory* berpendapat bahwa pengadaan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan kemampuan merupakan bentuk investasi organisasi terhadap manusia sebagai aset utama. Investasi terhadap sumber daya manusia akan menghasilkan peningkatan produktivitas individu dengan cara berkontribusi secara langsung terhadap kinerja organisasi. Teori ini memandang bahwa kualitas SDM memiliki nilai ekonomi dan produktivitas yang dapat ditingkatkan melalui investasi yang tepat (Putri & Sulaeman, 2024). Ketika organisasi memberikan pelatihan atau program pengembangan kompetensi, maka nilai produktif karyawan akan meningkat, sehingga berdampak langsung pada kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan.

UMKM yang sering beroperasi dengan sumber daya terbatas harus mampu mengatasi masalah sumber daya manusia untuk keberlanjutan usaha. Pengembangan SDM menjadi sangat penting dalam meningkatkan kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, serta kemampuan pemecahan masalah. Melalui proses pengembangan yang terencana, karyawan akan memperoleh pengetahuan baru, meningkatkan kualitas kerja, mempercepat penyelesaian tugas, dan menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan usaha (Ramadani et al., 2025). Peningkatan kompetensi yang dilakukan melalui pengembangan sumber daya manusia berdampak langsung pada efisiensi operasional untuk menghindari tingkat kesalahan kerja dan memaksimalkan penggunaan fasilitas yang tersedia.

Konsep pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi sejalan dengan kitab suci Al-Qur'an, Q.S Al-Mujadallah Ayat 11 yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا  
يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,” lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, “Berdirilah,” (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengangkat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan”.

Dalam Tafsir al-Jalalayn karya Jalaluddin al-Mahalli dan Jalaluddin as-Suyuti, ayat ini menjelaskan adab dalam majelis. Ketika kaum mukmin diperintahkan untuk memberi kelapangan tempat duduk, maka hendaklah mereka melapangkannya, niscaya

Allah akan melapangkan bagi mereka, baik dalam urusan dunia maupun akhirat. Apabila diperintahkan untuk berdiri (misalnya untuk memberi tempat kepada orang lain atau melaksanakan perintah tertentu), maka hendaklah mereka segera berdiri dan taat. Allah kemudian menegaskan bahwa Dia akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat, baik dalam kemuliaan di dunia maupun pahala di akhirat. Ayat ini menunjukkan keutamaan ilmu dan pentingnya adab, ketaatan, serta sikap saling menghormati dalam majelis (Al-Mahally, 2009).

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam ekonomi syariah dipahami sebagai upaya sistematis untuk meningkatkan kualitas individu baik dari segi ilmiah, moral, spiritual, maupun profesional untuk berkontribusi secara optimal dalam aktivitas ekonomi dengan landasan prinsip syariah. SDM yang dikembangkan secara Islam tidak hanya diukur dari kemampuan teknis atau produktivitas semata, tetapi juga orientasi tujuan hidup yang selaras dengan nilai-nilai Islam, termasuk tanggung jawab sosial, amanah, dan keadilan (adil) dalam setiap proses kerja. Pendekatan dalam pengembangan sumber daya manusia menekankan kualitas sebagai kunci utama dalam mencapai kesejahteraan ekonomi yang adil, berkelanjutan, dan bermanfaat bagi masyarakat luas baik di tingkat individu maupun organisasi ekonomi syariah (Affan & Krisnanda, 2022)

#### 4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis statistik melalui uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor

UMKM di Kecamatan Bojonegoro. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai *t-hitung* lebih besar daripada *t-tabel* dan tingkat signifikansi berada di bawah 0.05. Hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pauzi et al., (2023), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 46,6% terhadap peningkatan kinerja pegawai KPU Kabupaten Lampung Utara. Selain itu, penelitian yang dilakukan Bowo & Junaedi, (2023), menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas, di mana kondisi lingkungan fisik dan sosial yang mendukung dapat memperkuat semangat kerja dan meningkatkan kualitas hasil pekerjaan. Keselarasan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu memperkuat bukti bahwa lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, merupakan aspek fundamental yang selalu memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, termasuk pada sektor UMKM.

Penelitian ini sejalan dengan *Two-Factor Theory* yang dikemukakan oleh Herzberg. Teori ini menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja termasuk dalam kategori faktor *hygiene* yang memotivasi karyawan secara tidak langsung untuk meningkatkan kinerjanya (Anwar, 2020). Kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman seperti tingkat kebisingan tinggi, pencahayaan buruk, ventilasi tidak memadai, serta kurangnya fasilitas kerja dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif pada kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang aman, bersih, nyaman, dan didukung

hubungan kerja yang baik dapat mencegah ketidakpuasan serta membantu karyawan bekerja secara optimal.

UMKM yang beroperasi dengan fasilitas terbatas harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar aktivitas usaha dapat berjalan secara efektif. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan fokus dalam bekerja. Adanya upaya untuk melakukan perbaikan lingkungan kerja berdampak pada karyawan yang mampu bekerja lebih produktif, mengurangi tingkat kesalahan, dan meningkatkan efisiensi operasional (Sapitri & Wirawan, 2025).

Konsep lingkungan kerja yang baik juga sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya menciptakan lingkungan yang bersih, aman, dan tidak menimbulkan kerusakan. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam QS. Al-Qashash ayat 77 yang berbunyi :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ  
الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : *“Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”*

Dalam Tafsir al-Jalalayn karya Jalaluddin al-Mahalli dan Jalaluddin as-Suyuti, Surah Al-Qasas ayat 77 menjelaskan perintah kepada Qarun agar memanfaatkan harta yang Allah berikan untuk meraih kebahagiaan akhirat melalui ketaatan dan amal kebaikan, tanpa melupakan bagian yang halal dari kenikmatan dunia secara wajar. Ayat ini juga memerintahkan berbuat baik kepada sesama sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadanya, serta melarang melakukan kerusakan, kesombongan, dan kezaliman di bumi, karena Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat fasad (Al-Mahally, 2009).

Lingkungan kerja dalam ekonomi islam dipahami sebagai kondisi sosial dan fisik di tempat kerja yang mencerminkan nilai-nilai Islam. Nilai-nilai islam dapat tercermin dari keadilan, amanah, kejujuran, tanggung jawab, dan rasa saling menghormati antar pekerja dan manajemen. Lingkungan kerja yang islami tidak hanya berfokus pada aspek produktivitas semata, tetapi juga pada penciptaan suasana yang mendukung kesejahteraan karyawan serta perilaku etis sesuai ajaran syariah, sehingga setiap aktivitas kerja menjadi bagian dari ibadah dan kontribusi terhadap tujuan organisasi yang lebih luas. Hal ini menegaskan bahwa prinsip islam dalam lingkungan kerja berkontribusi pada pembentukan budaya kerja yang efektif sekaligus beretika, yang pada akhirnya mendorong kesejahteraan individu dan keberkahan organisasi secara berkelanjutan (Junianto et al., 2021).

#### 4.6.3 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis statistik melalui uji t menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sektor UMKM di Kecamatan Bojonegoro. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai *t-hitung* lebih besar daripada *t-tabel* serta tingkat signifikansi yang berada di bawah 0,05. Nilai tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menjelaskan adanya pengaruh positif insentif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Maharani et al., (2021), menemukan bahwa insentif memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar  $R = 0,888$  (88,8%), dan seluruh indikator insentif seperti bonus, jaminan sosial, promosi jabatan, serta atribut jabatan terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Selain itu, penelitian Ritonga et al., (2024), menegaskan bahwa insentif merupakan salah satu variabel yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, dengan hasil uji F menunjukkan bahwa seluruh variabel independen termasuk insentif memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan oleh Victor Vroom (1964). Teori ini menyatakan bahwa seseorang akan termotivasi untuk bekerja dengan baik apabila ia meyakini bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik (*expectancy*), imbalan (*instrumentality*), dan sesuatu

yang bernilai penting bagi dirinya (*valence*) (Maulana & Sari, 2025). Karyawan akan meningkatkan kinerjanya ketika mereka percaya bahwa kerja keras akan membawa pada pencapaian target yang diikuti oleh insentif sesuai harapan mereka. Pemberian insentif menjadi faktor penentu yang memengaruhi keputusan karyawan untuk mengerahkan usaha lebih besar (Suryani & Arjuna, 2024). Pada sektor UMKM di Kecamatan Bojonegoro teori ini sangat relevan mengingat banyak UMKM menghadapi keterbatasan sarana kerja sehingga insentif menjadi alat motivasi utama bagi karyawan. Adanya sistem insentif jelas, transparan, dan adil memberikan persepsi harapan karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Fakta dilapangan UMKM memiliki berbagai keterbatasan dalam menjalankan usahanya. Pemberian insentif menjadi strategi penting untuk menjaga motivasi karyawan agar tetap produktif. Insentif dapat berupa bonus pencapaian target, komisi, tunjangan kerja, maupun insentif nonfisik seperti pengakuan atas prestasi atau peluang pengembangan diri. Sistem insentif yang jelas dan adil mampu meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap pemilik usaha sehingga mereka bekerja dengan penuh tanggung jawab dan komitmen. Apabilan insentif tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan dan penurunan semangat kerja.

Konsep insentif juga memiliki relevansi yang kuat dalam perspektif Islam. Islam memandang bahwa setiap usaha manusia berhak mendapatkan balasan yang setimpal, sebagaimana tercantum dalam QS. An-Najm ayat 39:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Artinya : “*bahwa manusia hanya memperoleh apa yang telah diusahakannya*”.

Dalam tafsir Ibnu Katsir menjelaskan bahwa ayat ini menegaskan prinsip keadilan Allah, setiap manusia akan memperoleh balasan sesuai dengan amal dan usahanya sendiri. Seseorang tidak akan memikul dosa orang lain dan tidak pula mendapatkan pahala tanpa usaha yang dilakukannya. Ayat ini berkaitan dengan penegasan bahwa tiap jiwa bertanggung jawab atas perbuatannya. Ibnu Katsir juga menerangkan bahwa pahala amal pada dasarnya bergantung pada usaha pribadi (Syaikh, 2016).

Dalam perspektif ekonomi Islam, *insentif* dipahami sebagai suatu mekanisme penghargaan yang diberikan kepada individu atau pekerja untuk mendorong perilaku positif dan produktif, yang tidak hanya berorientasi pada imbalan materi tetapi juga harus memenuhi prinsip syariah, seperti keadilan (*‘adl*), *amanah*, dan manfaat (*maslahah*) bagi semua pihak. Insentif dalam Islam dapat berbentuk material (seperti bonus atau penghargaan finansial di luar gaji pokok) yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kontribusi mereka sehingga menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi dan produktivitas yang lebih baik, tanpa mengabaikan nilai moral dan etika Islam. Sistem pemberian insentif yang diterapkan secara adil sesuai prinsip ekonomi Islam berpotensi meningkatkan loyalitas dan tanggung jawab pekerja terhadap tugasnya, serta memengaruhi kinerja secara positif bila insentif tersebut diselaraskan dengan tujuan organisasi yang berlandaskan nilai Islam, yaitu kesejahteraan bersama dan keberkahan aktivitas ekonomi (Norjannah & Afandi, 2023).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil kajian teori, rumusan masalah, dan fokus penelitian terkait pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja, serta insentif terhadap kinerja karyawan sektor UMKM di Kecamatan Bojonegoro, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Program pelatihan, peningkatan keterampilan, serta pengembangan kompetensi terbukti menjadi faktor yang memperkuat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif. Pelaku UMKM yang memberikan pembinaan secara terstruktur cenderung mampu mempertahankan produktivitas dan kualitas layanan.
2. Lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong pencapaian kinerja optimal. Kondisi kerja yang nyaman, aman, memiliki fasilitas memadai, serta didukung oleh hubungan interpersonal yang harmonis, terbukti meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang memadai berpotensi menurunkan konsentrasi dan produktivitas.
3. Pemberian insentif memiliki pengaruh terhadap peningkatan motivasi dan kinerja karyawan.  
  
Sistem insentif yang adil, transparan, dan disesuaikan dengan tanggung jawab kerja mendorong karyawan untuk meningkatkan usaha dan mencapai target yang

ditetapkan. Insentif menjadi pendorong penting bagi karyawan di sektor UMKM yang umumnya memiliki beban kerja fleksibel namun berorientasi pada hasil.

4. Variabel pengembangan SDM, lingkungan kerja, dan insentif secara simultan berkontribusi terhadap kinerja karyawan UMKM. Kinerja optimal tidak hanya ditentukan oleh satu aspek tunggal, tetapi merupakan hasil kolaboratif dari kompetensi karyawan, dukungan lingkungan kerja, serta sistem penghargaan yang diterapkan oleh pemilik usaha.

## **5.2 Saran**

### **1. Bagi Pelaku UMKM**

- a. Perlu menyusun program pengembangan SDM secara terencana, misalnya melalui pelatihan teknis, peningkatan soft skill, maupun pendampingan kerja agar kompetensi karyawan terus meningkat.
- b. Sebaiknya meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik fisik (pencahayaannya, ventilasi, fasilitas kerja) maupun nonfisik (komunikasi, hubungan kerja). Lingkungan kerja yang baik terbukti memperkuat motivasi dan produktivitas.
- c. Menerapkan sistem insentif yang objektif, berbasis kinerja, dan dijelaskan secara transparan kepada karyawan agar terbentuk rasa keadilan dan motivasi kerja yang konsisten.

### **2. Bagi Pemerintah Daerah atau Dinas Terkait**

- a. Perlu memperluas program pelatihan dan pemberdayaan tenaga kerja

UMKM, khususnya pada peningkatan kompetensi manajerial dan digitalisasi usaha.

- b. Memberikan pendampingan berkala kepada pelaku UMKM dalam menyusun sistem pengelolaan SDM yang profesional namun tetap sesuai dengan skala usaha.

### **3. Bagi Karyawan**

- a. Diharapkan meningkatkan kemampuan melalui proses belajar mandiri maupun mengikuti pelatihan yang difasilitasi oleh UMKM atau lembaga pemerintah.
- b. Membangun hubungan kerja yang positif dan saling mendukung agar tercipta lingkungan kerja yang produktif dan nyaman.

### **4. Bagi Peneliti Selanjutnya**

- a. Disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, atau kesejahteraan karyawan, untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang menentukan kinerja pada sektor UMKM.
- b. Penelitian dapat diperluas pada wilayah atau sektor UMKM yang berbeda untuk memperoleh temuan yang dapat dibandingkan dan lebih general.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affan, W. A., & Krisnanda. (2022). Sumber daya insani dalam pengembangan ekonomi islam. *Jurnal EKonomi Islam*, 2(1), 229–247.
- Agnes, G., & Tjahjono, K. (2024). Implementasi Insentif Jangka Pendek Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Kasus Di Bank XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 1395–1413.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Journal Unismuh*, 3(1), 287–298.
- Ainisyah, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Jurnal Widya Cipta*, 2(1), 133–140.
- Akase, R. L. A., Alam, H. V., & Monoarfa, V. (2024). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Batudaa Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 21–27. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8.496>
- Al-Mahally, J. J. A.-S. (2009). *Tafsir Jalalain, terj. Bahrin Abu Bakar*. Sinar Baru.
- Amaliasita, M. (2023). Islamic Work Ethic and Employee Performance: The Role of Job Satisfaction as a Mediator. *International Journal of Islamic Business Ethics*, 8(2), 83. <https://doi.org/10.30659/ijibe.8.2.83-93>
- Amar Jusman, I. (2024). Literature Review: Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 298–304.
- Amelia, N. M., Lestari, A. C., & Hwihanus. (2024). Analisis Sistem Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Berbinar Insightful Indonesia. *Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 2(2), 22–31.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontempores*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Anwar, M. A. (2020). Analisis Model Dua Faktor (Hygiene Factors Dan Motivator Factors) Dosen Tetap Pada LLDIKTI Wilayah Xi Kalimantan di Banjarmasin. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(2), 134–147. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.357>
- Anzhari, M. W. S. (2020). Pengaruh Instif, Lingkungan Kejra, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Agung Kristika Jaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(9), 1–18.

- Apriliansa, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Jurnal Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812.
- Arief, I., Kusnadi, I. H., Cakranegara, P. A., Moridu, I., & Ernayani, R. (2022). Analysis of the Role of Work Discipline and Work Environment on Employee. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(August), 2780–2789.
- Arifin, Z., Jamaludin, M., Eka, I., & Mentari, R. (2024). Tafsir Idariah Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan MADrasah*, 9(1), 167–175.
- Azzahra, S., & Masyithoh, S. (2024). Peran Muslim Dalam Dalam Pelestarian Lingkungan: Ajaran Dan Praktik. *At-Thullab : Jurnal Mahasiswa Studi Islam*, 6(1), 1568–1579. <https://doi.org/10.20885/tullab.vol6.iss1.art8>
- Bowo, A. B. P., & Junaedi, H. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan : Literatur Review. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(1), 10–18. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i1.895>
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). *Validitas dan Reliabilitas Penelitian*. Mitra Wacana Media.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2016). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Zahir Publishing.
- Chang, D., & Wasiman. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Dana Central Mulia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 1376–1383.
- Delfira, A. F., Yuliarman, P., Baihaqi, M., & Muda, L. (2025). Analisis Permasalahan Perkembangan UMKM Terhadap Perekonomian di Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 167–180.
- Dinas Perdagangan Koperasi dan Usaha Mikro. (2025). *Data Usaha Mikro, Kecil dan Menengah*. <https://data.bojonegorokab.go.id/dinas-perdagangan.html@detail=data-umkm>
- Eka, M. V., Candra, P., & Candra, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Rajabasa Kota Bandar Lampung. *Jurnal Adminisitrasi Bisnis*, 14(3), 241–249.
- Febriyan, R. W., & Suyono, J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Baja Di Jawa Timur. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial (JKIS)*, 3(1), 49–56. <https://doi.org/10.29138/jkis.v3i1.45>

- Harahap, J. B., Elny, S., & Julkarnain, J. (2023). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Fumindo Abdi Lestari Medan. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 90–99. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i1.171>
- Ilyas, M. (2022). Lingkungan Hidup Dalam Pandangan Islam. *Jurnal Sosial Humaniora*, 1(2), 154–164. <http://iptek.its.ac.id/index.php/jsh/article/viewFile/672/395>
- Irawan, Idayati, F., Prasdinata, H. C., & Abdurrohimi. (2021). *Pengembangan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan*. Eureka Media Aksara.
- Jayatri, N. N. A. K., Suryani, N. N., & Salain, P. P. P. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt World Innovative Telecommunication Denpasar. *Jurnal Emas*, 3(November), 59–69.
- Junianto, M. H., Maroah, S., & Mochklas, M. (2021). Peranan Lingkungan Kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Azka Mulia International. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 8. <https://doi.org/10.30651/imp.v1i1.9430>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA. Rizky.
- Khoirudin, M. (2025). *UMKM Bojonegoro Terus Tumbuh, Didominasi Pelaku Usaha Muda*. Pemkab Bojonegoro. <https://bojonegorokab.go.id/berita/8751/umkm-bojonegoro-terus-tumbuh-didominasi-pelaku-usaha-muda>
- Kholidiyah, N. H., Hasanah, W., Irfansah, C., & Setianingrum, N. (2025). Jurnal Penelitian Nusantara Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada UMKM Konveksi Di Kabupaten Jember : Studi Kasus Pada UMKM " Erni Jahit ". *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(6), 495–500.
- Kinasih, I. A. S., Muchsin, S., & Sekarsari, R. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Malang). *Jurnal Respon Publik*, Vol. 15(No. 2), 13–22.
- Kurniaty, H. (2020). Pengaruh Stres Lingkungan kerja, Stres kerja Organisasi dan Stres Kerja Pribadi terhadap Kinerja Pegawai pada Dina Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Dan*

*Ilmu Komunikasi*, 6(2), 70–81.

- Kurniawan, A., & Fitriyani. (2021). Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal JRKA*, 7(2018), 1–18.
- Lathifaturahhman, Martoyo, A., Widayati, & Suebudin, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Hauran Utama.
- Lestari, N. D., & Herianto, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Crown Pratama, Jakarta Barat. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 2(2), 24–33.
- Maharani, D. R., Sudarmi, & Elfiansyah, H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Regional X Makassar. *Jurnal Unismuh*, 2(1), 17–31. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Maulana, M. Z., & Sari, I. (2025). Analisis Motivasi Kerja Karyawan Menggunakan Metode Expentacy Theoru pada PT Bank Mega Card Center Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 18(1), 1–4.
- Mufidah, M., & Rosdiana, Y. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 275–284. <https://doi.org/10.29313/bcsa.v3i1.6421>
- Muhammmad, Y., & Rocdianingrum, W. A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmi Dan Riset Manajemen*, 12(1), 1–18.
- Nabila, A., Sari Dewi, M., & Damanik, S. (2021). Tafsir Tentang Ayat-ayat Motivasi Kerja. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(1), 78. <http://pusdikra-publishing.com/index.php/jrss>
- Nasrah, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Solok. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 28(2), 1–12. <https://jurnalhost.com/index.php/jekma/article/view/679>
- Norjannah, S., & Afandi, N. K. (2023). Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Motivasi. *Jurnal Wahana Inovasi*, 17(02), 135–139.
- Novitasari, A. T. (2022). Kontribusi Umkm Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Era Digitalisasi Melalui Peran Pemerintah. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 9(2), 184. <https://doi.org/10.30998/jabe.v9i2.13703>
- Pauzi, M., Mahi, A. K., & Trigunarso, S. I. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus: Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Lampung Utara). *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen*,

*Dan Bisnis*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i1.2157>

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 7, Pub. L. No. 7 (2021).

Pratama, M. R. S., & Muawaroh. (2025). Transformasi Digital UMKM Sebagai Kunci Sukses di Pasar Internasional. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 3(1), 330–341.

Pratama, Y., Suharyat, Y., Laily, N., & Hidayati, U. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.

Purnomo, I., Nasor, & Anggraeni, E. (2023). Peran Islamic Work Ethic Pada Kinerja Karyawan Dengan Di Moderasi Religiusitas. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(01), 867–875. <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8514>

Putri, V. A., & Sulaeman, E. (2024). Pengaruh Human Capital Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 1347–1354.

Rahwati, F. D., Al-Habsyi, A. Z. A., & Mardiyah. (2020). Pengembangan Sdm Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 105–125.

Ramadani, P., Latipah, S., & Nasution, S. (2025). Analisis Strategi Perkembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Daya Saing UMKM Warung Ibu Saleha di Jalan Iskandar Muda. *Jurnal Penelitian Ilmu Sosial*, 02(June), 678–683.

Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurudin, I., Susilowati, Y., & Susanti, E. D. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Forum Pemuda Aswaja.

Reniwati Lubis, Johni Eka Putra, Tri Widayati, Nurjanna Ladjin, & Adam Hafidz Al Fajar. (2024). Peran dan Strategi UMKM dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran di Indonesia. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(8), 4082–4094. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i8.4611>

Ritonga, S., Munthe, K., & Situmorang, A. L. (2024). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mutifa Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, 24(1), 1–23.

Rosalinda, E., Musslifah, A. R., & Purnomosidi, F. (2025). Analisis Lingkungan Kerja terhadap Stres dan Kinerja Karyawan di Distributor Plafon PVC Gemolong. *Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 5(1), 553–565.

Rushdayanti. (2021). Pengaruh Tenaga Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT Manna Hanna Energi Bogor Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Bidang Ekonomi*, 19(3), 202–210.

- Sapitri, M., & Wirawan, S. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Air Minum Tabalong Bersinar (PERSERODA). *Jurnal JAPB*, 8(1), 600–6018.
- Satar, M., & Astari, D. (2023). Peran Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan BRI Unit Mallawa Cabang Barru. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 5(3), 86–90.
- Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Puad, M., Baqi, A., Laila, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., & Solihin, I. (2024). *Manajemen Kompensasi*. PT. Sada Kurnia Pustaka.
- Silain, N. ruth, SYamsuriansyah, & Chairunnisah, R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan*. Nizamia Learning Center.
- Statistik, B. P. (2024). *Jumlah Tenaga Kerja Industri Skala Mikro dan Kecil Menurut Provinsi (Orang)*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/NDQxIzI=/jumlah-tenaga-kerja-industri-skala-mikro-dan-kecil-menurut-provinsi.html>
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.
- Suryani, R. A., & Arjuna, S. (2024). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Lubricants Region II Palembang. *Jurnal JIADS*, 19(1), 1–14.
- Susilo, J. H., & Alfiyana, S. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja UMKM di Kabupaten Bojonegoro. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 1572–1579. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.6032>
- Sutanto, B., Prasetyo, I., & Chamariyah. (2025). Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Pegadaian Kantor Daerah Pemeriksaan Bojonegoro Provinsi Jawa Timur). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 3(4), 136–152.
- Syaikh, A. bin M. A. (2016). *Tafsir Ibnu Katsir Jilid 3*. Pustaka Imam Asy-Syafi'i.
- Yolanda, C., & Hasanah, U. (2024). Peran Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Dalam Pengembangan Ekonomi Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 170–186. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1147>
- Zaskia, Y. (2024). Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN 1 Sampit). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 345–355.
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *Kompensasi*. Unsri Press.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### 1. Lampiran Hasil Turnitin



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

#### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : M Yahya Mukhlisin  
NIM : 210501110133  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : **PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,  
LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN SEKTOR UMKM DI KECAMATAN BOJONEGORO**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	21%	15%	15%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 18 Februari 2026

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M



## 2. Lampiran Kuisisioner Penelitian

Yang terhormat,

Karyawan UMKM di Kecamatan Bojonegoro

Kami mengundang Bapak/Ibu dan Saudara/i untuk berpartisipasi dalam penelitian tugas akhir/skripsi yang berkaitan dengan kinerja karyawan sektor UMKM. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meliputi pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja dan insentif. Hasil dari penelitian ini sepenuhnya akan digunakan untuk keperluan penyelesaian program studi manajemen, keperluan akademik, serta pengembangan wawasan dan penulisan artikel ilmiah berkaitan dengan kinerja karyawan.

Adapun kriteria responden dalam penelitian ini adalah :

Berstatus sebagai karyawan aktif sektor UMKM di Kecamatan Bojonegoro

Pengisian kuesioner ini terdiri dari empat bagian sesuai dengan variabel penelitian yang diambil. Segala bentuk informasi responden dalam penelitian ini akan kami jaga kerahasiaannya dan terbatas hanya untuk keperluan penelitian. Publikasi penelitian nantinya hanya akan mencantumkan analisis secara keseluruhan dan tidak berkaitan dengan data pribadi responden perseorangan.

Kami sangat menghargai kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/i untuk meluangkan 15 menit waktunya dalam pengisian kuesioner ini. Pengisian kuesioner ini tidak akan memiliki konsekuensi apapun, sehingga Bapak/Ibu dan saudara/i dapat mengisi sesuai dengan pengalaman yang telah dimiliki sebelumnya.

Terima kasih atas partisipasi dan kontribusi yang telah anda berikan.

Hormat kami

M. Yahya Mukhlisin

Mahasiswa Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

### A. Identifikasi Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Sektor UMKM Tempat Bekerja :
5. Lama Bekerja :

## B. Daftar Pernyataan

### Pengembangan Sumber Daya Manusia

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa pelatihan yang diberikan sangat bermanfaat bagi pekerjaan saya					
2	Materi pelatihan disampaikan dengan cara yang menarik dan mudah dipahami					
3	Saya memperoleh pengetahuan baru dari pelatihan yang saya ikut					
4	Saya memperoleh pengetahuan baru dari pelatihan yang saya ikut					
5	Pelatihan membantu saya memahami cara kerja yang lebih efektif					
6	Setelah pelatihan, saya merasa memiliki keterampilan yang lebih baik untuk melakukan pekerjaan					
7	Saya berusaha menerapkan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan dalam pekerjaan saya sehari-hari					
8	Pelatihan mendorong saya untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja					
9	Saya berbagi ilmu dan pengalaman pelatihan dengan rekan kerja saya.					
10	Pelatihan yang saya ikuti berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja saya					
11	Setelah pelatihan, kualitas hasil kerja saya meningkat.					
12	Pelatihan yang diberikan berdampak positif terhadap pencapaian target organisasi.					

### Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Lingkungan kerja saya terasa nyaman dan mendukung untuk bekerja dengan fokus.					
2	Suasana kerja di tempat saya menciptakan semangat dan motivasi dalam bekerja.					
3	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan di tempat kerja.					
4	Rekan kerja saya saling membantu ketika ada kesulitan dalam pekerjaan.					
5	Pimpinan saya terbuka dalam memberikan arahan dan menerima masukan dari bawahan.					
6	Hubungan antara saya dan pimpinan berjalan dengan baik dan saling menghargai.					
7	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sudah memadai untuk mendukung pekerjaan saya.					
8	Peralatan dan sarana kerja di tempat saya selalu dalam kondisi baik dan siap digunakan.					

### Insentif

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menerima bonus uang sebagai penghargaan atas hasil kerja yang baik.					
2	Pemberian bonus uang di perusahaan ini dilakukan secara adil dan sesuai kinerja karyawan					

3	Saya mendapatkan komisi sesuai dengan pencapaian target kerja saya.					
4	Sistem komisi yang diterapkan perusahaan mendorong saya untuk bekerja lebih giat.					
5	UMKM memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan bagian dari keuntungan perusahaan.					
6	Sistem bagi hasil di perusahaan ini memberikan motivasi tambahan bagi saya untuk meningkatkan kinerja.					
7	Saya merasa kompensasi yang saya terima sudah sepadan dengan tanggung jawab pekerjaan saya					
8	UMKM memberikan kompensasi tambahan (seperti tunjangan atau fasilitas) yang mendukung kesejahteraan karyawan.					

### Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.					
2	Saya selalu berusaha meningkatkan jumlah pekerjaan yang dapat saya selesaikan setiap harinya.					
3	Saya bersedia bekerja lebih dari jam pekerjaan untuk membantu UMKM					
4	Saya selalu memperhatikan ketelitian dan kualitas hasil kerja saya.					

5	Hasil pekerjaan saya jarang mengalami kesalahan atau revisi dari atasan.					
6	Saya selalu memastikan hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang diharapkan.					
7	Saya dapat memanfaatkan waktu kerja secara efektif untuk menyelesaikan tugas.					
8	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik agar pekerjaan selesai tepat waktu.					
9	Saya jarang menunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.					
10	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien dan efektif.					
11	Saya dapat mengoptimalkan sumber daya yang tersedia dalam menyelesaikan tugas.					
12	Saya mampu mencapai hasil kerja yang maksimal dengan usaha yang proporsional.					
13	Saya jarang absen tanpa alasan yang jelas.					
14	Saya selalu datang tepat waktu untuk memulai pekerjaan setiap hari.					
15	Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan jarang terlambat.					

3. Lampiran Data Penelitian  
**Pengembangan Sumber Daya Manusia**

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
4	2	4	2	2	4	3	2	3
1	2	3	2	4	4	3	2	3
4	3	4	1	3	4	2	4	3
3	2	5	3	2	3	3	2	4
5	2	3	4	1	2	3	4	3
3	2	2	4	5	5	2	3	4
5	3	3	2	4	3	5	2	3
5	3	2	4	3	2	4	5	2
4	1	4	4	5	2	4	5	2
2	3	4	1	2	4	4	2	5
5	3	1	3	5	3	2	3	4
5	3	3	1	4	4	2	4	5
3	4	2	3	5	2	3	4	5
5	4	4	5	5	3	4	4	4
3	3	1	4	4	3	4	2	4
3	2	4	3	4	4	2	4	3
5	3	4	2	4	4	4	3	5
4	3	2	3	4	2	3	5	3
3	2	4	3	5	2	2	3	4
3	5	2	4	5	4	2	4	3
3	5	4	3	3	4	4	2	4
4	3	4	2	3	4	1	4	3
2	5	3	4	3	3	5	2	4
4	5	4	3	4	2	1	3	4
4	2	4	3	5	3	2	5	3
5	3	4	2	5	3	3	3	4
3	4	4	4	2	3	5	2	1
3	5	3	2	4	2	4	2	3
3	4	3	2	4	2	3	4	4
5	3	2	4	3	4	4	2	3
3	2	4	1	3	4	3	2	3
2	3	2	3	4	2	3	4	1
3	4	3	2	5	4	2	3	4

5	2	4	2	4	2	3	2	3
3	3	1	4	4	3	2	5	3
4	3	5	3	2	2	4	4	3
5	2	5	4	4	2	3	4	4
5	4	2	4	4	3	2	4	3
4	2	3	4	4	2	3	4	4
5	3	5	2	3	4	3	4	2
4	3	4	5	4	5	4	4	5
3	5	2	3	4	4	3	5	3
5	3	4	4	2	4	4	3	4
4	2	4	4	3	2	3	3	4
3	3	4	5	3	4	3	3	4
5	3	2	5	3	4	4	3	4
5	2	3	4	3	2	3	4	2
4	2	4	4	3	5	3	2	4
2	3	1	4	4	2	4	2	4
3	5	3	3	1	2	5	3	3
5	3	4	2	3	4	3	4	3
4	3	2	4	5	2	3	3	1
2	4	1	2	2	4	3	2	3
1	3	3	2	4	3	2	4	3
3	5	2	3	4	5	3	4	4
5	2	3	3	4	2	4	3	4
3	5	1	3	4	4	4	3	3
1	3	5	1	5	3	2	4	3
4	2	3	4	2	4	4	2	4
3	2	4	3	3	2	4	3	2
4	3	4	2	4	1	3	4	4
3	2	4	4	5	3	4	4	4
2	3	2	4	2	2	3	2	3
3	2	4	3	4	2	4	5	4
2	3	4	2	4	2	3	3	3
3	3	2	2	3	4	2	4	2
1	2	4	3	2	1	4	2	1
4	2	3	2	5	5	2	2	2
3	5	2	2	3	3	3	4	3

2	4	2	4	3	4	2	4	5
3	5	4	2	4	1	3	2	1
4	3	4	2	4	5	4	3	1
3	4	3	3	4	3	1	3	4
2	3	4	4	5	4	3	4	3
4	3	4	2	2	4	1	5	3
2	3	5	4	3	2	4	4	2
1	3	4	3	2	4	5	3	2
4	3	4	2	2	4	5	4	3
4	4	3	4	2	2	3	4	2
2	3	3	4	3	2	3	2	3
3	2	3	2	4	4	3	2	3
4	2	4	5	3	3	2	4	3
4	3	1	4	5	4	4	2	3
4	2	3	3	4	2	1	2	3
2	3	3	4	3	2	4	2	4
3	4	2	4	5	4	2	3	3
3	2	5	5	4	2	4	4	2
4	2	3	5	4	2	3	3	4
2	3	5	3	2	4	5	5	3
4	2	5	3	4	4	5	2	3
3	3	2	4	2	4	5	4	2
3	1	3	3	4	4	3	5	3
2	4	5	2	4	1	3	3	4
2	1	4	2	4	2	4	3	5
1	4	5	4	2	4	3	4	2
4	2	4	2	1	4	3	4	5
2	3	5	2	1	4	3	2	4
4	2	5	3	1	4	2	3	5
4	2	4	3	2	3	4	4	4
3	2	4	2	5	3	1	3	2
4	3	1	4	5	3	4	2	1
4	3	3	2	3	4	2	2	1
2	3	4	2	3	1	4	5	4
3	2	4	5	5	3	2	3	4
2	4	2	1	3	5	4	3	3

3	1	4	4	4	3	1	4	4
4	2	3	2	4	2	4	5	4
1	3	4	5	3	2	4	4	3
3	1	4	4	4	3	1	5	4
3	2	2	4	5	4	2	4	4
5	2	4	5	4	2	4	2	2
3	3	1	2	4	2	3	4	3
3	1	3	4	4	2	1	3	4
3	2	5	3	2	4	4	3	4
3	2	5	3	2	4	3	5	3
2	1	2	3	2	4	3	3	3
4	2	3	4	3	2	5	2	2
3	4	4	2	3	2	1	4	2
4	5	5	2	4	2	4	3	4
3	1	3	4	4	1	2	4	3
1	3	3	4	2	4	3	2	4
1	4	3	2	4	2	3	2	4
3	2	4	1	5	1	4	3	3
2	1	4	3	4	2	3	3	4
3	2	4	5	2	3	4	4	5
2	4	4	1	4	4	5	2	4
4	3	3	4	3	2	2	4	4
5	2	5	4	2	3	4	4	3
3	4	1	4	2	4	2	4	3
4	2	4	3	2	4	3	5	4
2	3	1	4	5	3	4	2	2
3	1	5	4	1	4	4	5	5
2	4	5	2	3	4	2	3	4
4	3	4	2	4	4	3	4	5
4	3	5	4	3	2	3	4	2
1	3	4	4	3	5	3	3	4
2	3	4	4	3	2	3	4	2
4	5	2	3	2	3	4	5	2

## Lingkungan Kerja

P10	P11	P12	P13	P14	P15
5	3	2	4	5	2
4	3	2	4	3	2
4	2	3	2	3	3
5	2	1	3	3	2
5	3	2	3	2	4
5	4	3	5	2	2
1	3	4	3	3	4
4	3	2	3	4	3
5	2	3	2	2	4
2	1	2	3	2	4
1	3	5	5	3	3
3	2	4	4	2	5
4	2	5	3	5	4
3	4	2	4	2	4
5	4	4	4	4	2
4	3	5	4	2	5
5	4	3	4	2	2
5	4	4	3	4	2
5	3	4	4	4	2
3	5	4	3	3	4
4	2	4	4	3	3
4	3	4	3	5	3
5	5	3	3	2	3
5	2	4	5	3	4
2	2	4	3	3	4
3	4	4	1	4	4
4	3	5	4	3	2
4	3	2	2	4	3
5	4	3	1	2	3
4	2	3	4	3	3
4	3	2	2	4	3
1	4	3	1	4	2
4	3	5	2	3	4
4	2	4	3	2	4

4	3	5	3	2	4
3	5	4	2	3	4
5	3	1	1	4	4
4	2	4	4	2	5
4	2	5	4	5	5
3	4	2	3	5	3
4	5	3	5	2	2
2	4	3	4	5	2
4	2	4	5	3	3
4	2	4	2	4	5
4	5	3	4	5	3
4	3	5	3	4	5
4	2	4	3	2	4
4	2	2	3	2	4
5	2	5	3	3	4
4	2	4	3	4	4
4	3	5	4	3	5
5	2	4	4	3	2
4	3	2	5	3	4
3	4	1	3	4	3
4	3	5	3	3	4
4	2	3	3	4	4
3	2	4	5	4	3
4	2	4	3	4	4
4	2	4	3	1	4
3	2	4	3	4	3
5	3	4	2	3	4
2	2	3	3	2	2
3	2	2	3	5	4
4	2	4	3	5	4
2	1	2	3	3	3
2	1	4	3	2	3
3	2	2	3	4	2
2	4	5	4	4	5
4	2	4	2	4	4
4	4	3	4	1	4

5	3	2	4	4	4
4	5	3	5	3	2
5	3	2	3	2	4
4	3	4	3	4	4
4	3	4	4	2	4
4	2	4	4	5	3
2	4	3	2	4	4
2	4	3	4	3	4
4	3	4	2	3	3
5	2	2	2	3	3
1	4	5	3	3	2
2	4	3	5	2	3
2	3	4	1	2	4
4	2	5	5	3	4
3	2	5	2	3	3
2	2	5	2	4	2
3	2	4	5	3	2
5	2	4	5	3	3
2	4	4	2	3	4
3	3	4	4	1	3
2	4	4	3	3	4
4	2	4	5	4	2
3	3	1	4	4	4
5	2	4	5	2	4
4	2	4	5	2	4
3	4	2	2	1	2
2	3	3	4	2	4
3	2	4	2	4	3
4	2	3	4	5	2
5	2	4	4	4	5
3	4	5	4	3	4
2	3	4	5	4	3
1	4	4	3	2	1
2	3	4	4	5	4
4	2	1	4	3	3
4	2	3	5	5	3

2	3	4	5	4	2
2	4	2	4	5	5
4	2	3	4	5	4
2	4	3	5	5	3
3	4	2	4	2	4
2	5	2	2	4	3
3	2	4	2	4	2
2	3	2	4	5	3
2	3	1	3	1	3
1	3	1	3	3	4
3	3	5	5	5	3
3	1	4	5	3	5
2	5	3	2	3	4
5	2	4	5	4	4
1	2	5	4	4	2
5	3	2	3	4	2
1	2	4	5	3	1
4	2	4	4	2	3
1	4	4	4	2	4
5	2	4	5	2	3
2	5	2	3	4	4
2	4	4	5	3	3
4	2	3	5	3	1
5	5	3	4	5	3
2	4	5	3	3	5
3	5	3	5	3	2
3	5	3	5	4	4
2	4	4	5	3	4
2	4	5	4	3	5
5	3	4	2	2	4
4	2	4	4	5	2
2	1	3	4	3	5

## Insentif

P16	P17	P18	P19	P20
2	3	3	4	4
4	2	3	4	5
3	2	3	5	4
1	2	4	2	2
2	5	4	3	5
2	3	4	4	3
5	3	2	3	4
5	3	2	3	4
1	2	4	3	4
1	2	4	3	3
5	3	3	2	4
5	2	4	3	4
2	3	4	3	4
3	1	3	4	4
5	3	5	4	5
4	3	4	3	4
3	5	4	3	4
4	4	3	5	4
5	5	5	5	5
4	4	2	5	4
4	1	2	3	3
4	2	5	3	4
4	3	4	3	3
5	4	4	3	4
5	3	4	5	3
2	3	4	3	5
4	3	2	4	4
5	3	4	2	4
5	4	3	4	5
3	2	4	2	4
5	3	2	3	4
4	4	2	4	3
5	2	4	4	4
2	3	5	3	2

2	4	4	3	2
5	3	3	2	2
4	2	5	4	3
2	2	4	3	2
2	3	3	1	1
5	2	3	4	4
4	2	4	2	4
5	5	3	4	3
4	5	3	4	3
3	2	3	4	3
3	4	4	3	4
5	3	5	5	4
4	2	3	4	2
2	3	4	2	2
5	3	4	3	5
4	3	4	2	3
3	1	4	5	3
3	4	3	3	4
4	3	4	4	4
4	2	4	4	4
4	3	4	4	4
1	3	3	3	4
4	4	3	5	4
3	4	2	3	2
4	3	2	4	3
4	2	4	4	5
4	4	3	5	3
3	2	3	3	3
1	3	2	3	2
2	2	3	2	4
3	1	4	5	5
3	2	3	4	4
2	4	3	2	3
3	1	2	3	4
5	3	4	3	1
5	2	4	5	5

4	2	4	5	3
3	2	4	4	4
4	3	4	5	4
2	3	3	4	4
2	1	1	4	2
3	3	4	2	4
4	3	5	3	2
3	2	4	5	4
2	4	3	2	4
4	2	4	3	4
2	3	4	4	5
2	3	4	3	5
2	3	3	5	4
1	4	2	3	3
3	2	4	2	3
5	3	4	4	3
5	3	4	5	3
2	4	4	3	4
3	2	4	3	4
3	4	3	4	2
2	3	5	4	3
3	4	5	3	5
4	1	4	5	4
5	4	2	4	4
5	2	3	4	2
5	3	5	3	4
4	1	4	3	3
2	5	4	3	4
5	4	3	3	4
4	2	3	4	5
2	3	4	4	4
3	2	4	5	5
4	3	5	3	4
1	2	4	2	3
2	1	4	3	4
4	1	4	5	3

3	1	4	5	5
1	1	4	2	3
3	4	5	3	2
4	2	5	4	3
4	2	4	4	5
3	1	4	2	3
2	3	3	4	4
2	3	1	2	1
1	5	3	4	5
4	1	4	4	3
1	3	5	4	2
5	3	4	4	5
4	1	5	4	2
2	4	4	5	2
4	2	3	4	5
5	2	4	5	4
5	3	4	5	5
3	4	2	2	4
1	4	3	5	2
5	2	5	4	5
5	1	5	5	3
2	3	5	2	3
4	2	4	4	2
3	4	5	4	4
2	1	4	3	3
1	3	4	5	3
2	3	4	5	3
2	4	3	3	4
2	4	4	3	2
2	4	4	4	4
3	1	5	3	3
3	2	4	3	4

### Kinerja Karyawan

P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31
5	3	4	1	2	3	3	4	4	2	3
3	2	3	2	3	4	4	3	2	4	3
5	3	4	3	2	4	4	3	2	3	3
2	2	2	4	3	1	4	5	3	4	2
3	1	3	5	3	3	1	4	5	4	2
4	3	2	4	5	2	1	3	1	2	3
5	2	3	3	2	4	4	3	3	2	4
5	3	1	3	4	3	3	2	4	2	4
3	2	1	3	4	4	3	5	2	4	3
1	3	2	3	2	5	3	3	4	5	2
4	3	2	3	4	3	4	2	4	4	2
4	2	4	5	3	3	4	2	4	3	2
4	3	5	4	5	4	3	2	4	5	3
4	2	5	3	5	4	3	5	2	3	4
3	3	5	3	4	4	5	3	2	5	3
4	3	4	5	3	3	2	4	3	4	3
4	3	2	4	1	4	3	4	5	3	4
2	5	4	3	2	3	5	4	3	4	3
5	3	5	4	2	3	4	5	5	3	4
4	3	2	1	4	4	4	4	2	3	4
2	4	2	4	3	3	4	2	3	4	3
3	4	5	4	2	5	5	3	4	3	3
2	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4
3	5	4	5	3	4	3	4	2	5	2
3	4	2	4	3	5	4	2	3	3	4
5	3	4	2	2	2	4	4	3	3	4
5	3	5	2	4	2	5	2	4	2	3
4	2	3	4	3	2	4	3	2	4	3
4	2	4	2	3	4	5	4	1	4	3
5	2	4	2	3	2	5	2	4	3	2
3	3	4	1	3	4	3	2	2	3	4
5	2	2	4	5	2	4	4	4	3	3
5	3	5	2	3	5	3	4	2	5	4
3	2	5	2	4	3	2	4	5	2	3

5	3	3	3	5	4	4	2	3	4	3
4	3	5	5	3	4	5	4	2	3	4
5	3	4	2	4	4	2	4	4	2	3
4	3	3	5	3	2	4	3	4	3	4
2	2	4	4	3	4	3	4	2	4	2
5	2	4	3	3	4	3	5	3	4	3
3	2	4	5	4	3	5	4	5	3	5
4	5	3	5	4	3	2	3	2	4	4
2	3	5	4	2	5	4	4	3	5	3
5	3	4	3	2	1	4	3	4	4	3
4	3	4	5	3	5	3	5	3	2	5
3	4	5	3	5	4	5	3	5	4	5
2	3	4	3	2	4	2	3	4	3	4
4	4	3	3	2	4	3	2	4	3	4
3	4	3	2	5	3	3	4	3	2	3
5	3	3	4	4	2	4	4	3	4	2
4	3	5	3	4	2	4	4	2	4	3
5	3	4	4	5	3	3	4	4	2	4
4	3	5	4	3	5	4	3	5	3	4
2	4	3	2	2	4	3	4	3	3	4
3	5	3	2	2	3	4	1	4	3	4
4	3	2	4	3	5	4	3	4	3	4
4	3	3	4	5	5	3	2	3	3	4
3	2	4	3	4	4	5	2	3	3	4
4	4	2	3	4	3	2	2	3	3	4
1	1	4	4	2	2	3	1	2	2	2
4	3	3	2	4	5	4	2	3	4	3
3	1	2	3	1	2	3	3	2	2	2
3	2	3	4	2	3	3	4	1	2	3
3	2	3	3	4	4	2	3	4	2	4
4	3	4	2	3	2	5	3	3	2	3
3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4
2	3	5	2	2	3	3	2	2	3	1
4	3	2	4	3	4	5	3	4	5	3
5	2	2	4	3	4	4	3	5	3	3
4	2	5	5	3	5	2	4	4	5	4

4	3	3	5	4	2	4	3	4	5	3
3	4	2	4	3	5	2	5	4	3	4
2	4	2	4	2	2	1	4	3	4	4
1	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3
5	3	4	3	3	4	4	2	4	3	4
4	3	5	4	4	5	4	3	2	4	3
5	2	4	3	5	2	4	2	4	3	3
3	2	5	4	3	2	4	5	3	4	3
4	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3
2	3	2	4	3	4	2	1	2	4	3
3	3	2	4	1	3	4	2	5	3	5
4	2	1	1	4	4	3	2	5	4	4
3	2	4	4	2	3	3	4	2	3	4
4	2	4	2	4	3	4	2	2	2	3
3	4	2	1	4	2	3	3	4	4	3
4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4
4	3	5	3	5	4	3	5	2	5	4
5	2	4	3	2	4	1	3	5	5	2
4	2	3	3	4	4	2	3	4	4	3
4	3	3	4	4	2	3	5	4	5	3
3	2	4	5	4	2	4	5	2	4	4
2	5	2	4	1	1	2	3	2	3	4
5	2	4	4	3	4	2	3	4	3	5
4	2	5	4	5	5	3	3	1	5	5
2	5	3	4	5	2	4	5	2	1	3
3	4	2	1	3	5	4	5	4	5	3
2	4	4	2	4	5	4	2	1	3	5
2	1	5	4	1	3	4	3	2	3	4
2	4	4	3	5	3	4	4	3	2	3
2	4	5	3	3	4	2	4	3	4	3
3	4	3	4	4	1	3	3	4	2	5
2	3	4	4	5	3	3	2	5	4	4
2	4	5	4	2	4	4	4	2	5	5
3	2	3	5	4	2	4	4	2	5	2
4	1	3	3	4	5	3	2	2	4	4
2	4	4	2	3	4	2	3	5	2	3

3	2	5	3	4	1	2	5	4	4	2
4	2	4	1	3	5	3	4	5	2	4
2	4	5	3	4	4	3	2	3	4	5
4	3	2	3	4	2	3	3	3	1	4
2	4	3	1	2	4	4	5	3	3	3
2	3	1	4	2	3	4	3	2	2	3
4	2	2	1	4	5	3	2	3	3	4
3	1	4	2	3	5	3	3	3	3	3
4	3	5	4	5	5	4	2	5	4	3
2	5	4	5	3	2	3	3	3	3	2
4	3	5	5	5	3	5	3	5	3	4
4	1	1	4	5	4	3	4	3	2	4
4	2	2	4	5	4	3	2	4	4	4
3	4	2	4	1	2	4	5	5	3	2
3	1	4	5	3	3	2	3	5	3	2
2	3	2	4	1	3	5	4	2	4	4
4	2	4	4	4	2	3	4	5	3	2
2	2	4	4	3	5	3	4	3	3	4
3	2	4	5	3	2	3	4	2	2	4
2	4	3	4	5	3	4	2	4	2	4
1	2	3	4	4	2	3	2	4	4	2
1	4	3	4	5	4	2	4	5	4	3
5	3	4	4	5	3	4	5	3	5	4
2	3	4	5	4	5	5	4	3	5	3
5	2	4	3	5	2	4	3	3	4	3
5	2	4	4	5	5	3	5	3	3	4
4	2	4	4	3	4	5	3	4	3	4
5	2	4	3	2	2	4	5	4	2	4
4	1	5	4	5	3	4	3	2	5	3
2	3	4	5	3	2	4	2	3	4	4
5	2	4	5	1	3	4	5	3	2	3
5	2	3	4	4	3	4	5	5	3	2

#### 4. Lampiran Hasil Uji Validitas

Nomor Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0.455	0.366	Valid
P2	0.538	0.366	Valid
P3	0.236	0.366	Tidak Valid
P4	0.650	0.366	Valid
P5	0.576	0.366	Valid
P6	0.280	0.366	Tidak Valid
P7	0.663	0.366	Valid
P8	0.492	0.366	Valid
P9	0.467	0.366	Valid
P10	0.549	0.366	Valid
P11	0.275	0.366	Tidak Valid
P12	0.483	0.366	Valid
P13	0.422	0.366	Valid
P14	0.630	0.366	Valid
P15	0.326	0.366	Tidak Valid
P16	0.585	0.366	Valid
P17	0.358	0.366	Tidak Valid
P18	0.455	0.366	Valid
P19	0.473	0.366	Valid
P20	0.573	0.366	Valid
P21	0.343	0.366	Tidak Valid
P22	0.388	0.366	Valid
P23	0.314	0.366	Tidak Valid
P24	0.369	0.366	Valid
P25	0.523	0.366	Valid
P26	0.526	0.366	Valid
P27	0.395	0.366	Valid
P28	0.324	0.366	Tidak Valid
P29	0.484	0.366	Valid
P30	0.502	0.366	Valid
P31	0.412	0.366	Valid
P32	0.345	0.366	Tidak Valid
P33	0.672	0.366	Valid

P34	0.577	0.366	Valid
P35	0.534	0.366	Valid
P36	0.644	0.366	Valid
P37	0.282	0.366	Tidak Valid
P38	0.610	0.366	Valid
P39	0.637	0.366	Valid
P40	0.172	0.366	Tidak Valid
P41	0.627	0.366	Valid
P42	0.358	0.366	Tidak Valid
P43	0.612	0.366	Valid

## 5. Lampiran Hasil Uji Reliabilitas

### Pengembangan SDM

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.734	12

### Lingkungan Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.612	8

### Insentif

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.621	8

### Kinerja Karyawan

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.782	14

## 6. Lampiran Hasil Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		138
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.55853872
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.050
	Negative	-.053
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

## 7. Lampiran Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.747	3.852		5.126	.000		
	Pengembangan Sumber Daya Manusia	.090	.115	.066	.783	.435	.882	1.134
	Lingkungan Kerja	.464	.131	.299	3.545	.001	.886	1.129
	Insentif	.305	.125	.194	2.435	.016	.987	1.013

- Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## 8. Lampiran Hasil Uji Linieritas

**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Insentif * Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined)	164.506	19	8.658	1.524	.090
		Linearity	42.552	1	42.552	7.488	.007
		Deviation from Linearity	121.954	18	6.775	1.192	.279
Within Groups			670.595	118	5.683		
Total			835.101	137			

## 9. Lampiran Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.400	2.491		2.570	.011
Pengembangan Sumber Daya Manusia	-.134	.072	-.163	-1.846	.067
Lingkungan Kerja	-.052	.080	-.058	-.655	.514
Insentif	.071	.078	.078	.914	.363

a. Dependent Variable: ABS\_RES

## 10. Lampiran Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.768	3.851		3.575	.000
Pengembangan Sumber Daya Manusia	.298	.104	.223	2.867	.005
Lingkungan Kerja	.437	.121	.281	3.615	.000
Insentif	.335	.110	.233	3.042	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

## 11. Lampiran Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	448.888	3	149.629	12.464	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1608.714	134	12.005		
	Total	2057.601	137			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Insentif, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja

## 12. Lampiran Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467 <sup>a</sup>	.218	.201	3.46487

a. Predictors: (Constant), Insentif, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja