

## **Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Kabupaten Bantul (Studi Kasus Pada UMKM di Kabupaten Bantul)**

**Ahmad Gajali<sup>1\*</sup>, Nugraeni<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia

Email: <sup>1</sup>[ahmadgojali@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:ahmadgojali@mercubuana-yogya.ac.id), <sup>2</sup>[nugraeni@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:nugraeni@mercubuana-yogya.ac.id)

Email Penulis Korespondensi: <sup>1</sup>[ahmadgojali2703@gmail.com](mailto:ahmadgojali2703@gmail.com)

**Abstrak**—UMKM memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia, khususnya di Kabupaten Bantul, Yogyakarta, di mana mereka merupakan salah satu penyumbang utama dalam penyerapan tenaga kerja lokal. Ini menunjukkan peran besar UMKM dalam mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat. Di Kabupaten Bantul, UMKM mungkin menjadi penyedia lapangan kerja utama. Ini mungkin disebabkan oleh ketersediaan sumber daya alam dan manusia, dukungan dari pemerintah daerah, dan kehadiran komunitas UMKM yang kuat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi bagaimana insentif, motivasi, dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Kabupaten Bantul. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Data primer berupa kuesioner yang dibagikan kepada UMKM yang ada di Kabupaten Bantul, dan data sekunder berupa penelitian yang diolah oleh sumber tertentu, artikel, website, dll. Studi ini menguji hipotesis dengan mengumpulkan 50 responden yang memenuhi syarat dengan sampel metode analisis regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM di Bantul, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM di Bantul, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM di Bantul. Dan yang terakhir secara simultan, insentif, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Bantul.

**Kata Kunci:** Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, UMKM

**Abstract**—MSMEs have a very important role in the Indonesian economy, especially in Bantul Regency, Yogyakarta, where they are one of the main contributors to absorbing local employment energy. This shows the big role of MSMEs in reducing poverty levels and improving the welfare of local communities. In Bantul Regency, MSMEs may be the main employment providers. This may be due to the availability of natural and human resources, support from local governments, and the presence of a strong MSME community. The aim of this research is to highlight how incentives, motivation and work discipline impact employee performance in micro, small and medium enterprises (MSMEs) in Bantul Regency. Quantitative methods were used in this research. Primary data is in the form of questionnaires distributed to MSMEs in Bantul Regency, and secondary data is in the form of research processed by certain sources, articles, websites, etc. This research tested the hypothesis by collecting 50 respondents who met the requirements using multiple linear regression analysis as a sample. The results show that incentives have a positive and significant effect on the performance of MSME employees in Bantul, motivation has a positive and significant effect on the performance of MSME employees in Bantul, and work discipline has a positive and significant effect on the performance of MSME employees in Bantul. And finally, simultaneously, incentives, motivation and work discipline have a positive and significant effect on the performance of MSME employees in Bantul. is a brief summary of the article to help readers quickly ascertain the purpose of the research and in accordance with research needs. The abstract must be clear and informative, contain about the objectives, methods, and results of the research The length of the abstract is between 90 to 230 words. Avoid unusual abbreviations and define all symbols used in the abstract. Using keywords related to the recommended research topic.

**Keywords:** Incentive, Motivation, Work Discipline, Employee Performance, MSMEs

### **1. PENDAHULUAN**

UMKM memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia, khususnya di Kabupaten Bantul, Yogyakarta, di mana sektor UMKM merupakan salah satu penyumbang utama dalam penyerapan tenaga kerja lokal. Hal ini menunjukkan kontribusi signifikan UMKM dalam mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat. Ketersediaan sumber daya alam dan manusia, dukungan dari pemerintah daerah, serta kehadiran komunitas UMKM yang kuat mungkin menjadi faktor-faktor yang mendukung dominasi UMKM sebagai penyedia lapangan kerja utama di Kabupaten Bantul. Dengan menyadari peran krusial UMKM, pemerintah daerah dan pemangku kepentingan lainnya diharapkan dapat terus mendukung dan mendorong pertumbuhan sektor UMKM melalui kebijakan dan program yang bertujuan untuk meningkatkan daya saing, inovasi, dan keberlanjutan UMKM secara keseluruhan.

Kinerja karyawan memiliki peran yang krusial dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Kinerja yang optimal dari karyawan tidak hanya meningkatkan produktivitas operasional UMKM, tetapi juga berdampak positif pada efisiensi proses kerja serta kualitas produk dan layanan yang ditawarkan. Sebagai elemen penting dalam rantai nilai UMKM, karyawan yang memiliki kinerja baik membantu memperkuat reputasi dan daya saing bisnis, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada pertumbuhan dan kesuksesan jangka

panjang UMKM tersebut. Oleh karena itu, pemahaman dan pengelolaan kinerja karyawan secara efektif menjadi prioritas utama bagi pemilik UMKM dalam mencapai tujuan bisnis mereka. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Naharuddin dan Sadegi (2013), kinerja karyawan bergantung pada kemauan dan keterbukaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Selanjutnya, mereka menemukan bahwa adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam melakukan tugasnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Banyak faktor, baik dari dalam maupun dari luar, memengaruhi kinerja karyawan. Pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dimiliki, motivasi untuk melakukan pekerjaan, kepribadian, sikap, dan perilaku adalah faktor dalam dirinya sendiri yang memengaruhi kinerjanya. Faktor luar dirinya termasuk gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.

Faktor-faktor seperti insentif, motivasi, dan disiplin kerja memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan UMKM. Insentif, dalam bentuk penghargaan atas prestasi karyawan, dapat menjadi dorongan yang kuat untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Sementara itu, motivasi, sebagai faktor internal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik, dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti kepuasan kerja, identifikasi dengan tujuan perusahaan, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Disiplin kerja, di sisi lain, mencerminkan sikap dan perilaku karyawan yang patuh terhadap aturan dan norma yang berlaku di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat memengaruhi konsistensi dan efektivitas kinerja. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor ini secara holistik, UMKM dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja optimal karyawan, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada pertumbuhan dan keberhasilan bisnis mereka.

Kurangnya penelitian yang secara khusus mengeksplorasi pengaruh insentif, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Bantul menyoroti kebutuhan akan penelitian lebih lanjut dalam bidang ini. Penelitian semacam ini diperlukan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks UMKM lokal. Dengan demikian, hasil penelitian tersebut dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pemilik UMKM, manajer sumber daya manusia, dan pemerintah daerah dalam merancang strategi dan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan, secara lebih luas, mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan UMKM di Kabupaten Bantul.

## **2. METODOLOGI PENELITIAN**

### **2.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang mengungkap besar atau kecilnya suatu pengaruh atau hubungan antar variabel yang dinyatakan dalam angka-angka, dengan cara mengumpulkan data yang merupakan faktor pendukung terhadap pengaruh variabel-variabel yang bersangkutan kemudian menganalisis dengan menggunakan alat analisis yang sesuai dengan variabel-variabel dalam penelitian. Pada penelitian ini penulis membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden dan melakukan studi pada situasi yang dialami. Tipe masalah penelitian ini adalah penelitian hubungan yaitu bertujuan untuk menganalisis pengaruh literasi keuangan, kompetensi sumber daya manusia, dan implementasi e-commerce sebagai variabel independen terhadap kinerja UMKM sebagai variabel dependen.

### **2.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Bantul dengan subjek pelaku Usaha, Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang berkedudukan usaha di wilayah Kabupaten Bantul Provinsi D.I. Yogyakarta.

### **2.3 Populasi dan Sampel**

#### **a. Populasi**

Menurut Adnyana, (2021) populasi adalah sekumpulan subjek atau objek yang menunjukkan sifat atau karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dari pengertian tersebut menunjukkan bahwa populasi bukan hanya perangkat, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki objek atau subjek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pelaku UMKM yang terdaftar di Kabupaten Bantul Provinsi D.I. Yogyakarta.

#### **b. Sampel**

Menurut Adnyana, (2021) sampel adalah bagian dari populasi yang diambil menurut prosedur teknik sampling tertentu sehingga mampu merepresentasikan karakteristik dari jumlah seluruh populasinya. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pelaku UMKM yang terdaftar di Kabupaten Bantul Provinsi D.I. Yogyakarta.

#### c. Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling yaitu non-probability sampling (tidak random atau tidak secara acak) dengan tidak memberikan kesempatan, peluang, dan cara yang sama terhadap populasi dan atau sampel. Jenis teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling yang digunakan penulis adalah purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan pertimbangan, ukuran, dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti sebelum dilaksanakannya proses penelitian (Adnyana, 2021). Adapun kriteria yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

- 1) Usaha telah terdaftar di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah, dan perdagangan Kabupaten Bantul
- 2) Usaha telah berumur minimal 6 bulan

#### d. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini menggunakan 2 (dua) cara dalam mendapatkan data-data penelitian ini, sebagai berikut:

##### 1) Angket (Kusioner)

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menyediakan daftar pertanyaan dalam bentuk kuesioner untuk diisi oleh responden sesuai kebutuhan dari masing-masing variabel penelitian. Pembuatan kuesioner diolah dengan menggunakan platform Google Form dan penyebaran link melalui media online (grup watshap UMKM), sehingga data yang diperoleh bersifat asli dan langsung dari responden pemilik UMKM. Peneliti menggunakan skala likert dengan bentuk checklist sebagai pengukuran. Skala likert dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Adapun nilai dari pendapat responden tersebut berdasarkan skala likert dibawah ini:

**TABEL 1. Skala Likert**

Skala Likert	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: sugiyono (2019)*

##### 2) Studi Pustaka (*Library Research*)

Metode pengumpulan data dengan teknik studi Pustaka, peneliti mengumpulkan data dan teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yang diambil dari artikel, jurnal penelitian, buku skripsi dan penelitian terdahulu yang bersumber dari offline yaitu perpustakaan, dan secara online melalui diantaranya Google Scholar, Mendeley, website dan berbagai media online lainnya.

#### e. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data adalah kegiatan setelah data dikumpulkan dari semua responden atau sumber data lainnya. Kegiatan yang dilakukan dalam analisis data yaitu mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, menjumlahkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data untuk setiap variabel yang diteliti, melakukan pengukuran untuk menjawab rumusan, dan melakukan komputasi untuk pengujian hipotesis yang diajukan. Oleh karena itu tahapan analisis data merupakan salah satu tahap penting yang menentukan kualitas dari penelitian sebagai bentuk pemecahan masalah penelitian.

#### f. Sumber Data

##### 1) Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini dikumpulkan peneliti langsung dari sumber pertama menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada pelaku UMKM yang menjadi populasi penelitian.

## 2) Data Sekunder

Sumber data sekunder digunakan sebagai data penunjang penelitian yang di dapat dari sumber olahan pihak-pihak tertentu seperti data grafik terkait UMKM dan bahan referensi yaitu buku, jurnal, skripsi, website yang didapat melalui offline dan online.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### a. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kabupaten Bantul, pengaruh variabel pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kabupaten Bantul, pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kabupaten Bantul, serta pengaruh secara simultan variabel insentif motivasi, dan disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kabupaten Bantul.

**Tabel 2.** Hasil Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang terkumpul	50	100%
Kuesioner yang memenuhi syarat	50	100%

*Sumber: Data diolah 2024*

Melalui tabel diatas ditunjukkan bahwa jumlah kuesiner yang terkumpul dan terisi oleh responden adalah 50 (100%) dan 50 (100%) memenuhi kriteria dan memenuhi syarat.

#### b. Analisis Data

##### 1) Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran suatu data penelitian. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel yang diteliti. Uji statistik deskriptif mencakup nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi dari data penelitian. Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel-variabel kinerja UMKM. Hasil dari statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel 3.

**Tabel 3** Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Insentif	50	15	25	22.00	2.642
Motivasi	50	15	25	20.76	2.291
Disiplin Kerja	50	17	25	21.08	2.398
Kinerja Karyawan	50	12	24	18.56	2.305
Valid N (listwise)	50				

*Sumber: Data hasil olah SPSS ver. 25, 2024*

## 2) Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorof Smirnov (Uji K-S). Jika probabilitas lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat disajikan pada tabel 4. berikut ini:

Tabel 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99139687
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.072
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

Sumber: Data hasil olah SPSS ver. 25, 2024

Berdasarkan uji normalitas yang telah disajikan pada tabel 4. di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada penelitian ini sebesar 0.200 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0.05 sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan terdistribusi normal.

## 3) Uji Hipotesis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama. Analisis ini digunakan jika ingin mengetahui pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat secara langsung. Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
Model					Sig.
1	(Constant)	4.853	1.431		3.390
	Insentif	.179	.050	.333	3.554

Motivasi	.22	.062	.365	3.634	.001
	6				
Disiplin Kerja	.24	.054	.407	4.424	.000
	1				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data hasil olah SPSS ver. 25, 2024

Dari tabel 4.12 tersebut, tercantum nilai konstanta dan nilai-nilai koefisien regresi linier berganda untuk masing-masing variabel bebas. Berdasarkan nilai tersebut, maka dapat ditentukan model regresi linier berganda yang dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4.853 + 0.179X_1 + 0.226X_2 + 0.241X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Makna Koefisien a = 4.853  
Menunjukkan harga (nilai) konstan, dimana jika nilai variabel Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja bernilai 0, maka variabel Kinerja Karyawan bernilai 4.853.
  - 2) Makna koefisien X1 (b1) = 0.179  
Menunjukkan bahwa variabel X1 (Insentif) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila Insentif ditingkatkan sebesar 1 poin, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.179.
  - 3) Makna koefisien X2 (b2) = 0.226  
Menunjukkan bahwa variabel X2 (Motivasi) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila Motivasi ditingkatkan sebesar 1 poin, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.226.
  - 4) Makna koefisien X3 (b3) = 0.241  
Menunjukkan bahwa variabel X2 (Disiplin Kerja) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Artinya apabila Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar 1 poin, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.241.
  - 5) Nilai e merupakan standar error (tingkat kesalahan) dalam penelitian yaitu sebesar 5%.
- 4) Uji T (Linier Parsial)  
Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (bebas) mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda maka hasil uji t dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5.** Hasil Uji T

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.853	1.431		3.390	.001
Insentif	.179	.050	.333	3.554	.001
Motivasi	.226	.062	.365	3.634	.001
Disiplin Kerja	.241	.054	.407	4.424	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data hasil olah SPSS ver. 25, 2024

Berdasarkan tabel 5, hasil pengujian hipotesis secara parsial (t) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:



1) Hipotesis Insentif (H1) Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3.554 dan t tabel yang didapatkan sebesar 1.678, maka  $3.554 > 1.678$  dan nilai sig t lebih kecil dari 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ). Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan Diterima.

2) Hipotesis Motivasi (H2) Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3.634 dan t tabel yang didapatkan sebesar 1.678, maka  $3.634 > 1.678$  dan nilai sig t lebih kecil dari 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ). Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan Diterima.

3) Hipotesis Disiplin Kerja (H3) Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4.424 dan t tabel yang didapatkan sebesar 1.678, maka  $4.424 > 1.678$  dan nilai sig t lebih kecil dari 0.05 ( $0.00 < 0.05$ ). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan Diterima.

5) Uji F (Linier Berganda)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (bebas) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pengujian dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda maka hasil uji F dapat dilihat pada tabel 6.berikut.

**Tabel 6.** Hasil Uji F

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	66.003	3	22.001	30.983	.000b
Residual	32.665	4	.710		
Total	98.668	4			
		9			

Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

*Sumber: Data hasil olah SPSS ver. 25, 2024*

Berdasarkan pada Tabel 6, diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 30.983 dan nilai signifikan sebesar 0.000. Didapatkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ( $30.983 > 2.81$ ), dan nilai signifikan F lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H4) yang menyatakan Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dinyatakan **Diterima**

## Pembahasan

### a. Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan pada UMKM

Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM di Bantul. Hal ini disebabkan oleh insentif yang mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Ketika karyawan mendapatkan insentif, mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih keras. Insentif finansial seperti bonus dan komisi memberikan dorongan langsung kepada karyawan untuk mencapai target, sementara insentif non-finansial seperti penghargaan dan pengakuan meningkatkan rasa bangga dan kepuasan kerja. Peningkatan motivasi dan kepuasan ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan

### b. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM

Motivasi juga menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi memiliki dorongan internal untuk mencapai tujuan dan target kerja yang telah ditetapkan. Motivasi dapat berasal dari faktor internal seperti rasa tanggung jawab, pencapaian pribadi, dan pengembangan diri, maupun dari faktor eksternal seperti lingkungan kerja yang kondusif, dukungan dari rekan kerja, dan pengakuan dari atasan. Ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, mereka cenderung lebih bersemangat, kreatif, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM

Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UMKM Bantul. Karyawan yang disiplin menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap peraturan dan prosedur kerja, datang tepat waktu, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Disiplin kerja menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Karyawan yang disiplin juga cenderung memiliki etika kerja yang baik, menjaga hubungan kerja yang harmonis, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

d. Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM

Secara simultan, Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM di Bantul. Kombinasi dari ketiga faktor ini menciptakan sinergi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Insentif memberikan dorongan eksternal yang kuat, motivasi memberikan dorongan internal, dan disiplin kerja memastikan bahwa semua proses berjalan dengan teratur dan efisien. Ketiga faktor ini saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain, menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada pencapaian hasil. Dengan adanya insentif, motivasi, dan disiplin kerja yang baik, karyawan dapat bekerja dengan lebih optimal dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan UMKM di Bantul.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan diatas, maka penelitian yang telah dilakukan ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di Kabupaten Bantul. Dikarenakan nilai signifikansi uji  $t$   $0.001 < 0,05$  hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Karyawan yang menerima insentif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, seperti mencapai target kerja dan meningkatkan produktivitas.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di Kabupaten Bantul. Dikarenakan nilai signifikansi uji  $t$   $0.001 < 0.05$  hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, berkomitmen, dan produktif dalam bekerja.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di Kabupaten Bantul. Dikarenakan nilai signifikansi uji  $t$   $0.000 < 0.05$  hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Karyawan yang disiplin dalam bekerja, seperti datang tepat waktu dan mematuhi peraturan, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik.
4. Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di Kabupaten Bantul. Hal ini dikarenakan dari hasil uji  $f$   $0.000 < 0.05$  hasil tersebut dapat disimpulkan Secara keseluruhan, insentif, motivasi, dan disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di UMKM Kabupaten Bantul.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada pembimbing yaitu Ibu Nugraeni, SE., M.Sc, CRA, CRMP, CAP. yang telah membimbing dalam penyusunan artikel ilmiah ini sampai bisa ditahap akhir.

## REFERENCES

- Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., Novie, D., & Arta, C. (2023). Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Perusahaan Rintisan : Literature Review Terhadap Kinerja Pegawai Pada. 4(2), 1871–1881.
- Dwiridotjahjono, J. (2023). Performance At Soe Konveksi Jombang Company Pengaruh Kompensasi , Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Soe Konveksi Jombang. 4(3), 3433–3445.
- Efendi, S., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh motivasi ekstrinsik , disiplin kerja , dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pegawai direktorat pajak kanwil DJP Jakarta khusus KPP Badan dan Orang Asing. 5(2), 632–642





Fauziah, V., Irawan, P. R., Rahman, E., & Pertiwi, U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Pakuan Karya Mandiri Bogor. 3, 2253–2260.

Lestari, E., Wenny, N., & Febrian, D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja , Motivasi , dan Kompensasi Terhadap Kinerja. 6(1), 46–64.

Lestary, L., & Harmon, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(2), 94–103.

Muiz, A. A. (2023). Analisis Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada UMKM Sarung Batik Kalungguh Pekalongan. 1(4).

Napitupulu, Y. K., & Siagian, M. (2023). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Disiplin Kerja , Beban Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT AMTEK. 6(2), 6–11.

Nurhidayah, E., & Mursito, B. (2020). Peran Pengawasan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus pada UKM Fremilt di Surakarta) Evi Nurhidayah, Bambang Mursito, Eny Kustiyah). 29(3), 1–21.

Ratna, A., Sinaga, S., & Susanto, A. H. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PADA SAAT WORK FROM HOME ( WFH ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT . ALFA PUTRA MAHKOTA. 2(3), 87–98.

Widiantoro, H. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Sidoarjo. 5(1), 3060–3073.

Widhayani, L. (2022). KARYAWAN DI PT INTISUMBER HASIL SEMPURNA ( IHS ) KEDIRI THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT INTISUMBER HASIL SEMPURNA ( IHS ) KEDIRI.

Wijaya, R., Alexander, D., & Kheng, B. K. (2024). 2024 Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM di Kota Palembang 2024 Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin. 2(1), 77–83.

Widiantoro, H. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Sidoarjo. 5(1), 3060–3073.

Widhayani, L. (2022). KARYAWAN DI PT INTISUMBER HASIL SEMPURNA ( IHS ) KEDIRI THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT INTISUMBER HASIL SEMPURNA ( IHS ) KEDIRI.

Wijaya, R., Alexander, D., & Kheng, B. K. (2024). 2024 Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM di Kota Palembang 2024 Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin. 2(1), 77–83.

Widiantoro, H. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Sidoarjo. 5(1), 3060–3073.

Widhayani, L. (2022). KARYAWAN DI PT INTISUMBER HASIL SEMPURNA ( IHS ) KEDIRI THE EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT INTISUMBER HASIL SEMPURNA ( IHS ) KEDIRI.

Wijaya, R., Alexander, D., & Kheng, B. K. (2024). 2024 Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM di Kota Palembang 2024 Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin. 2(1), 77–83.