



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 22731-22737

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

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Peralatan Ikan

Hani Nabila, Dhiya Nasywa Putri Budiana, Nisrina Dwi Fauziah, Azhari Qurrotu Aini, Hafid Nuroqila, Erna Herlinawati

Program Studi Manajemen dan bisnis, Universitas Indonesia Membangun Bandung

haninabila@student.inaba.ac.id, dhyanasywa@student.inaba.ac.id, nisrinadwifauziah@student.inaba.ac.id,

azhariqurrotuaini@student.inaba.ac.id, hafidnuroqila@gmail.com, erna.herlinawati@gmail.com

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang memengaruhi keberhasilan operasional Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Namun, berbagai permasalahan seperti komunikasi antara pimpinan dan karyawan yang belum optimal, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta sistem pemberian insentif yang belum sesuai diduga memengaruhi kinerja karyawan pada UMKM produk peralatan ikan di Kota Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan UMKM produk peralatan ikan di Kota Bandung menggunakan skala Likert, kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda yang didahului oleh uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa secara parsial gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,046 serta mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 26,1%.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan, UMKM.

1. Latar Belakang

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian Indonesia. Berdasarkan data Kamar Dagang dan Industri (KADIN) Indonesia tahun 2025, jumlah UMKM di Indonesia mencapai sekitar 66 juta unit usaha dan mampu menyerap sekitar 117 juta tenaga kerja atau sekitar 97% dari total tenaga kerja nasional. Besarnya kontribusi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan UMKM tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk dan strategi pemasaran, tetapi juga oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia. Salah satu sektor UMKM yang terus berkembang adalah usaha produk peralatan ikan, seperti penyaring air kolam, hiasan kolam, dan berbagai perlengkapan pendukung lainnya. Dalam menjalankan usahanya, sektor ini juga menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar produktivitas dan kualitas usaha tetap terjaga.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, UMKM diharapkan untuk mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas operasional secara berkelanjutan. Faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaannya. Karyawan yang memiliki kualitas kinerja tinggi akan mengerjakan pekerjaan secara efektif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan dengan kinerja rendah dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dan keterlambatan penyelesaian pekerjaan.

Persaingan usaha yang semakin ketat menuntut UMKM mampu mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif agar produktivitas dan daya saing usaha tetap terjaga. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak hanya berpengaruh terhadap efisiensi operasional, tetapi juga menjadi salah satu faktor yang menentukan keberlangsungan dan perkembangan UMKM di tengah dinamika pasar.

Beberapa faktor yang berasal dari dalam maupun luar individu akan memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut seperti, gaya kepemimpinan yang dapat mendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih efektif dan lebih optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kualitas kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

Pemberian insentif juga menjadi salah satu bentuk apresiasi perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Pemberian insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat meningkatkan semangat, loyalitas, dan motivasi kerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan. Oleh karena itu perusahaan perlu memahami bagaimana peran gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan insentif yang baik untuk memengaruhi kinerja karyawan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Berdasarkan hasil observasi awal pada UMKM produk peralatan ikan di Kota Bandung, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Komunikasi antara pimpinan dan karyawan belum berjalan secara optimal sehingga penyampaian arahan kerja belum sepenuhnya efektif. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung serta pemberian insentif yang belum sepenuhnya sesuai dengan kontribusi karyawan diduga memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian dalam pengelolaan UMKM.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif. Namun, hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan temuan yang beragam. Salah satu penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang selanjutnya memengaruhi kinerja karyawan[1]. Penelitian lainnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[2]. Selain itu, penelitian penelitian lain menunjukkan bahwa pemberian insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun secara simultan bersama disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[3]. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan masih belum konsisten sehingga perlu dikaji lebih lanjut pada objek penelitian yang berbeda.

Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan manufaktur, perusahaan jasa, maupun instansi pemerintah. Sementara itu, penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada UMKM produk peralatan ikan di Kota Bandung masih relatif terbatas. Perbedaan karakteristik UMKM dengan perusahaan berskala besar memungkinkan adanya perbedaan dalam pengelolaan sumber daya manusia maupun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada UMKM produk peralatan ikan di Kota Bandung, baik secara parsial maupun simultan.

Di sisi lain, beberapa penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan[4]. Penelitian lain juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan[5]. Selain itu motivasi kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan[6]. Peneliti lainnya menyatakan bahwa motivasi, kompensasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan[7]. Selanjutnya lingkungan kerja, kepemimpinan, rekan kerja, keamanan pekerjaan, dan gaji berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja[8]. Hasil penelitian lain juga menjelaskan bahwa quality of work life dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan[9]. Selain itu, gaya kepemimpinan, insentif, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan[10].

Hasil penelitian yang berbeda tersebut menunjukkan masih adanya research gap mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan manufaktur, perusahaan jasa, hotel, maupun perusahaan ritel. Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada UMKM produk peralatan ikan di Kota Bandung masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut pada konteks UMKM.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada perusahaan manufaktur, perusahaan jasa, hotel, maupun perusahaan ritel. Penelitian yang mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif secara simultan pada UMKM produk peralatan ikan di Kota Bandung masih relatif terbatas. Perbedaan karakteristik UMKM dengan perusahaan berskala besar memungkinkan adanya perbedaan dalam pengelolaan sumber daya manusia maupun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menguji ketiga variabel tersebut secara simultan pada UMKM produk peralatan

ikan di Kota Bandung sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang lebih spesifik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada UMKM produk peralatan ikan di Kota Bandung, baik secara parsial maupun simultan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang diteliti meliputi gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan insentif (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada UMKM produk peralatan ikan di Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden yang memenuhi kriteria penelitian, yaitu karyawan aktif pada UMKM produk peralatan ikan di Kota Bandung. Responden dipilih berdasarkan kriteria sebagai karyawan aktif yang bekerja pada UMKM produk peralatan ikan sehingga mampu memberikan informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden sebagai sumber data primer. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber, seperti buku, jurnal ilmiah, dan referensi lain yang relevan untuk memperkuat landasan teori dan mendukung pembahasan penelitian.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Seluruh item pernyataan diukur menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1–5, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5).

Tabel 1. Indikator dan Butir Pernyataan Kuesioner Penelitian

Variabel	Indikator		Pernyataan Kuesioner
Gaya Kepemimpinan (X1)	Kemampuan keputusan	mengambil	X1.1 Pimpinan mampu mengambil keputusan yang tepat dalam pekerjaan
	Kemampuan bawahan	memotivasi	X1.2 Pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik.
	Kemampuan komunikasi		X1.3 Pimpinan memberikan arahan kerja yang jelas kepada karyawan.
	Kemampuan komunikasi		X1.4 Pimpinan memiliki komunikasi yang baik dengan karyawan.
	Keadilan dan keteladanan		X1.5 Pimpinan bersikap adil terhadap seluruh karyawan.
	Keadilan dan keteladanan		X1.6 Pimpinan mampu menjadi teladan yang baik bagi karyawan.
	Kemampuan membimbing		X1.7 Pimpinan mampu membimbing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
	Kemampuan membimbing		X1.8 Pimpinan terbuka terhadap saran dan masukan dari karyawan.
	Kemampuan mengarahkan		X1.9 Pimpinan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif.
	Kemampuan bawahan	memotivasi	X1.10 Pimpinan memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan.
Lingkungan Kerja (X2)	Penerangan		X2.1 Tempat kerja memiliki pencahayaan yang cukup.
	Suhu dan sirkulasi udara		X2.2 Sirkulasi udara di tempat kerja terasa baik.
	Kebersihan		X2.3 Kebersihan tempat kerja selalu terjaga.
	Keamanan kerja		X2.4 Lingkungan kerja aman bagi karyawan.
	Hubungan antarpegawai		X2.5 Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.
	Kenyamanan kerja		X2.6 Lingkungan kerja di tempat saya nyaman untuk bekerja.

	Kenyamanan kerja	X2.7 Suasana kerja di tempat saya menyenangkan.
	Kenyamanan kerja	X2.8 Fasilitas kerja yang tersedia mendukung pekerjaan karyawan.
	Kenyamanan kerja	X2.9 Lingkungan kerja mendukung peningkatan produktivitas.
	Keamanan kerja	X2.10 Tidak ada gangguan yang berarti selama bekerja.
Insentif (X3)	Kesesuaian insentif	X3.1 Insentif yang diberikan sesuai dengan beban kerja karyawan.
	Kesesuaian insentif	X3.2 Insentif yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan.
	Keadilan pemberian	X3.3 Pemberian insentif dilakukan secara adil.
	Ketepatan waktu	X3.4 Insentif diberikan tepat waktu.
	Kepuasan	X3.5 Karyawan merasa puas dengan insentif yang diberikan.
	Motivasi kerja	X3.6 Insentif mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.
	Motivasi kerja	X3.7 Insentif mendorong karyawan untuk mencapai target kerja.
	Motivasi kerja	X3.8 Insentif yang diberikan mampu meningkatkan loyalitas karyawan.
	Kepuasan	X3.9 Sistem pemberian insentif mudah dipahami oleh karyawan.
	Kepuasan	X3.10 Perusahaan memberikan bentuk insentif yang menarik bagi karyawan.
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja	Y1.1 Karyawan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik.
	Kuantitas kerja	Y1.2 Karyawan bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.
	Ketepatan waktu	Y1.3 Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
	Tanggung jawab	Y1.4 Karyawan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
	Kerja sama	Y1.5 Karyawan mampu bekerja sama dengan tim.
	Kuantitas kerja	Y1.6 Karyawan mampu bekerja secara efisien.
	Inisiatif	Y1.7 Karyawan memiliki inisiatif dalam bekerja.
	Inisiatif	Y1.8 Karyawan mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.
	Tanggung jawab	Y1.9 Karyawan menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja.
	Tanggung jawab	Y1.10 Karyawan memiliki komitmen terhadap pekerjaan.

Sumber: diolah oleh Penulis, 2026

Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dengan metode Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS melalui analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2) untuk menguji hipotesis penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan UMKM produk peralatan ikan. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden, Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) melalui beberapa tahapan pengujian yaitu uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	10	0,379-0,736	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	10	> 0,361	0,361	Valid
Insentif (X3)	10	> 0,361	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	10	> 0,361	0,361	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,361). Dengan hal ini, seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap pernyataan mampu mengukur variabel penelitian sesuai dengan konsep yang diteliti sehingga dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Instrumen Penelitian	0,973	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS, 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,973. Nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik dan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian secara konsisten.

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,222	0,179	Tidak berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0,191	0,343	Tidak berpengaruh signifikan
Insentif (X3)	-0,138	0,302	Tidak berpengaruh signifikan

Sumber: Hasil Output SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,222 dengan nilai signifikansi 0,179. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa semakin naik gaya kepemimpinan maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Namun, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima. Kondisi ini dikarenakan sebagian besar aktivitas kerja pada UMKM produk peralatan ikan telah memiliki pembagian tugas yang cukup jelas sehingga karyawan mampu menjalankan pekerjaannya tanpa terlalu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Chika Callista Fatin dan Yanuar (2025) yang juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja karyawan. Faktor lain, seperti kepuasan kerja atau karakteristik organisasi, dapat memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[4]. Hasil yang berbeda juga ditemukan oleh penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan etos kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening[11]. Selain itu hasil yang berbeda juga ditemukan oleh penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, insentif, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan[10]. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan[12]. Perbedaan hasil

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11909>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

penelitian ini diduga disebabkan oleh karakteristik UMKM produk peralatan ikan yang memiliki struktur organisasi lebih sederhana sehingga gaya kepemimpinan belum menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan[5]. Temuan tersebut juga berbeda dengan penelitian yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja[13]. Selain itu, penelitian lain menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik maupun nonfisik mampu meningkatkan produktivitas karyawan[14], sedangkan penelitian lainnya menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan[15]. Perbedaan hasil penelitian ini diduga terjadi karena kondisi lingkungan kerja pada UMKM yang diteliti relatif homogen dan sederhana, seperti ruang kerja yang tidak terlalu kompleks serta fasilitas kerja yang seragam. Dengan demikian, lingkungan kerja belum menjadi faktor pembeda yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Variabel insentif memiliki koefisien regresi sebesar -0,138 dengan nilai signifikansi 0,302. Nilai koefisien yang negatif menunjukkan adanya arah hubungan negatif antara insentif dan kinerja karyawan. Namun demikian, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dinyatakan tidak signifikan.

Hasil penelitian ini juga berbeda dengan penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan[16]. Selain itu, penelitian lain menjelaskan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan[17]. Peneliti lainnya juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan komitmen kerja mampu meningkatkan motivasi kerja serta berdampak pada kepuasan pegawai[18]. Dalam UMKM produk peralatan ikan, insentif yang diterima karyawan tidak terlalu bervariasi dan belum sepenuhnya berbasis pada pencapaian kinerja individu. Kondisi tersebut menyebabkan insentif belum mampu menjadi pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, faktor motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab dan kebiasaan kerja, diduga lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 5 .Hasil Uji F (Simultan)

F Hitung	Sig.	Keterangan
3,055	0,046	Berpengaruh signifikan secara simultan

Sumber: Hasil Output SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 3,055 dengan nilai signifikansi 0,046. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial ketiga variabel tidak berpengaruh signifikan, secara simultan ketiganya tetap memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada UMKM dipengaruhi oleh kombinasi beberapa faktor secara bersamaan, bukan oleh satu faktor secara individual.

Tabel 6.Hasil Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	Persentase
Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan	0,261	26,1%

Sumber: Hasil Output SPSS, 2026

Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 73,9% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif. Faktor-faktor tersebut antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, kompetensi atau kemampuan karyawan, komitmen organisasi, budaya organisasi, pelatihan dan pengembangan, stres kerja, beban kerja, serta pengalaman kerja. Faktor-faktor tersebut telah banyak ditemukan dalam berbagai penelitian sebagai variabel yang berkontribusi terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

4. Kesimpulan

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,046. Hal ini membuktikan bahwa kombinasi antara tiga variabel tersebut mempunyai peran dalam memengaruhi kinerja karyawan sehingga perlu diperhatikan secara bersamaan dalam pengelolaan sumber daya manusia di UMKM. Selanjutnya, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,261, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan insentif dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 26,1%, sedangkan 73,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan temuan tersebut, diharapkan pelaku UMKM tidak hanya berfokus pada satu aspek saja, tetapi perlu mengelola gaya kepemimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan efektif, serta menerapkan sistem pemberian insentif yang lebih sesuai agar mampu mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja yang dapat meningkatkan semangat dan dorongan karyawan dalam mencapai target kerja, disiplin kerja yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, kepuasan kerja yang mencerminkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat memengaruhi produktivitas, komitmen organisasi yang menunjukkan loyalitas dan keterikatan karyawan terhadap organisasi, serta pelatihan dan pengembangan yang dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan. Penelitian selanjutnya juga disarankan menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Referensi

- [1] C. C. Fatin and Yanuar, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja," *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 7, no. 1, pp. 53–63, 2025..
- [2] I. Saputra, A. Fingkania, and S. Devi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 2, no. 3, pp. 187–194, 2025.
- [3] A. D. Saputri, S. Handayani, and M. K. Dp, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang," vol. 2, no. 1, pp. 25–42, 2021.
- [4] S. Tinggi, I. Ekonomi, and T. Semarang, "Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan," vol. 4, no. 1, pp. 99–110, 2024.
- [5] N. Apriyani, R. C. Jaya, and K. Nuradina, "THE IMPACT THAT WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE HAVE ON THE PERFORMANCE OF HAMMER STRONG BANDUNG," vol. 02, no. 02, pp. 111–130, 2023.
- [6] S. Mustika, A. H. Saputro, A. M. Siddiq, and R. Muttaqin, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trifa Raya Laboratories," pp. 18–25, 2024.
- [7] R. R. Akbar and K. Maisan, "THE INFLUENCE OF MOTIVATION, COMPENSATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE HORIZON BANDUNG HOTEL" vol. 01, no. 02, pp. 173–185, 2022.
- [8] Yuswardi, K. Batam, et al., "The Influence of Work Environment, Leadership, Colleagues, Job Security, and Salary on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable," *Journal of System and Management Sciences*, vol. 13, pp. 117–126, 2024..
- [9] D. Y. Indah and Z. Damayanti, "THE EFFECT OF QUALITY OF WORK LIFE AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. TASPEN (PERSERO) KCU BANDUNG," vol. 02, no. 01, 2023.
- [10] F. Kumalasari, "Gaya Kepemimpinan, Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan." vol. 11, no. 3, pp. 134–139, 2023.
- [11] L. Lamere, C. Kirana, and H. Welsa, "TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING," vol. 7, no. 2, pp. 341–349, 2021.
- [12] P. G. Kepemimpinan, L. K. Dan, S. Mulyani, R. Muttaqin, and A. H. Saputro, "DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI," 2024.
- [13] P. Kepemimpinan, D. Kerja, L. Kerja, O. Dameria, and F. Wijaya, "Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Festival Citylink Bandung," vol. 5, no. 2, 2024.
- [14] Recky, Nazaruddin, and Widyawati, "The Impact of Physical and Non-Physical Work Environment on Employee Productivity." vol. 03, no. 01, pp. 54–65, 2024.
- [15] N. A. Cahyadi and T. Sumarti, "Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Multi Top Indonesia." vol. 20, no. 1, pp. 43–56, 2021.
- [16] H. G. Dayona, R. Fahmi, D. Analisis, and L. Kerja, "Analisis Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Sutan Raja Hotel & Convention Centre Soreang–Bandung." vol. 21, no. 1, 2022.
- [17] L. Mariska, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan." vol. 13, no. 1, pp. 7–13, 2025.
- [18] E. Prihanti, G. Dayona, and N. A. Sofiaty, "Analisis Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Kerja terhadap Motivasi Kerja serta Implikasinya terhadap Kepuasan Pegawai (Survey pada Pegawai Non Akademik Universitas Widyatama)." vol. 21, no. 1, 2022