

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT LKM DEMAK SEJAHTERA**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh :
MUHAMAD AFINDA FAQIH
B 100 180 467**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT LKM DEMAK SEJAHTERA**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

MUHAMAD AFINDA FAQIH

B100 180 467

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Imron Rosyadi, S.E., M.Si.

NIK/NIDN : 6480613027001

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT LKM DEMAK SEJAHTERA

OLEH
MUHAMAD AFINDA FAQIH
B 100 180 467

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 25 Juli 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Imron Rosyadi, S.E., M.Si.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Sri Padmantyo, S.E., M.B.A.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D.
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)

Dekan



Prof. Dr. Antoh Agus Setyawan, S.E., M.Si.

NIK/NIDN: 829/0616087401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 25 Juli 2022

Penulis



MUHAMAD AFINDA FAQIH

B 100 180 467

**PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT LKM DEMAK SEJAHTERA**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt lkm demak sejahtera. metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 52 responden karyawan pt lkm demak sejahtera. pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan software SPSS 24. Hasil dari uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung $0,703 < t$ tabel $2,021$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,486 > 0,05$ maka pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $3,118 > t$ tabel $2,021$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, dan disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,801 > t$ tabel $2,021$ dan nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$.

Kata Kunci : insentif, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of providing incentives, motivation and work discipline on the performance of PT LKM Demak Prosperous employees. The method used in this study is a quantitative research method with a sample of 52 employees of PT LKM Demak Prosperous as a sample. sampling using saturated sampling technique. The data analysis method used to test the hypothesis is using SPSS 24 software. The results of the partial test (t test) show a t-count value of $0.703 < t$ table 2.021 with a significance value of $0.486 > 0.05$ then the provision of incentives has no significant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value of $3.118 > t$ -table 2.021 and a significance value of $0.003 < 0.05$, and work discipline also has a positive and significant effect on employee performance with a t-count value of $2.801 > t$ -table 2.021 and a significance of $0.007 < 0.05$.

Keywords : incentives, motivation, work discipline and employee performance

1. PENDAHULUAN

Di dalam dunia bisnis saat ini dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi terhadap perkembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan suatu perusahaan di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya

manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya – sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan.

SDM mempunyai peranan penting dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan., karena manusia merupakan sumber daya yang aktif, hidup dan selalu terlibat dalam suatu kegiatan perusahaan tersebut harus memperhatikan kinerja karyawannya. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain : pemberian insentif, motivasi, dan disiplin kerja. Salah satu variabel yang berhubungan dengan peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi adalah “Penerapan insentif”.Variabel ini sangat penting ketika dikaitkan dengan keberhasilan peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Variabel memuat suatu hasil dari apa yang telah dilaksanakan oleh karyawan. Insentif dengan Kinerja Karyawan berhubungan sangat erat, Salah satu cara yang ditempuh departemen personalia untuk memaksimalkan kualitas kerja, dan kepuasan kerja salah satunya melalui pemberian insentif. Tujuan adanya insentif dalam sebuah perusahaan atau organisasi pada hakekatnya berguna untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam berupa ya mencapai tujuan perusahaan, suatu Perusahaan dengan menawarkan sebuah keuntungan finansial ataupun non finansial melebihi upah dan gaji dasar ini . insentif sangat penting bagi karyawan guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh Perusahaan. Disamping itu insentif juga berfungsi sebagai penghargaan dari karyawan yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.

Selain dengan pemberian insentif, motivasi juga memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kinerja yang lebih produktif. Motivasi

merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap, dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Henry, (1997:624) menyatakan alasan-alasan tertentu yang dikemukakan para ahli mengenai pengkaitan antara insentif terhadap kinerja karyawan, antara lain ialah motivasi kerja. Berelson & Steiner, dalam Mochammad, (2003:121) mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata motive. Motive adalah keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, mengarahkan, atau menyalurkan perilakunya untuk mencapai tujuan. Menurut Gerungan, (1982:45) motif meliputi semua penggerak, alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Sedang motivasi adalah pemberian atau penimbulan dari motif atau dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Berkaitan dengan motivasi kerja, seseorang yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh (kerja keras), sebaliknya seseorang dengan motivasi kerja yang lemah atau rendah akan melaksanakan pekerjaan dengan sekedarnya saja. Menurut Mochammad, (2003:125) motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat yang mendorong seseorang bekerja. Siagian, (2018:24) menyatakan disiplin kerja merupakan suatu cara yang diaplikasikan para pemimpin untuk berinteraksi dengan bawahannya yang akhirnya perilaku karyawannya bisa berubah, dan tujuannya yaitu supaya ada peningkatan rasa sadar dalam diri agar dapat mematuhi peraturan yang berlaku pada suatu perusahaan. Siagian, (2017:5) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan evaluasi kerja secara individu maupun kelompok didalam perusahaan agar dapat melaksanakan tugas utama yang berlaku didalam organisasi. Menurut Rangkuti, (2019) indikator kinerja sebagai berikut: Tujuan,

Standar, Umpan Balik, Alat atau Sarana, Kompetensi, Motif dan Peluang.

Menurut Sutrisno, (2011) kedisiplinan sangat perlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi atau perusahaan. Kedisiplinan menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. PT. LKM Demak Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak pada sektor jasa keuangan dalam bentuk Lembaga Keuangan Mikro , dengan pemegang saham terdiri dari Pemerintah Kabupaten Demak dan Koperasi Pegawai Negeri Marsudi Ajining Sariro (KPRI MAS), PT. LKM Demak Sejahtera sebelumnya merupakan perusahaan milik Pemerintah Kabupaten Demak dengan nama PT. LKM Badan Kredit Pemerintah Daerah (BKPD/ BAPAS).

Variabel insentif pada penelitian Shinta & Siagian, (2020), Rozi, (2019) dan Paramananda et al., (2021) menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian dari penelitian Safitri, (2017) yang menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi pada penelitian Umar & Norawati, (2022), Sudjatmoko & Rusilowati, (2022) dan Masitoh et al., (2020) menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian dari penelitian Sari, (2016) yang menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja pada penelitian Ratnawati et al., (2022), Chandra et al., (2022) dan Dony & pebrina., (2022) menyatakan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian dari penelitian Muna & Isnowati, (2022) yang menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT LKM Demak Sejahtera”.

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT LKM Demak Sejahtera. Penarikan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel tidak memberikan kesempatan sama bagi semua anggota populasi untuk dijadikan sampel. Teknik *nonprobability* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh* yaitu pengambilan sampel dari seluruh populasi yang ada dan digunakan sebagai sampel atau juga dikenal dengan istilah *sensus* menurut Sugiyono, (2007). Jadi didalam penelitian ini jumlah respondennya sebanyak 52 responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen Penelitian

3.1.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 1 penelitian dibawah, dapat kita lihat bahwa nilai koefisien korelasinya dari setiap pertanyaan memiliki nilai lebih dari 0,279 yang artinya keseluruhan item dari pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Insentif	X1.1	0,792	0,279	Valid
	X1.2	0,608	0,279	Valid
	X1.3	0,819	0,279	Valid
	X1.4	0,622	0,279	Valid
	X1.5	0,799	0,279	Valid
Motivasi	X2.1	0,685	0,279	Valid
	X2.2	0,771	0,279	Valid
	X2.3	0,720	0,279	Valid
	X2.4	0,611	0,279	Valid
	X2.5	0,683	0,279	Valid
	X2.6	0,794	0,279	Valid
	X2.7	0,773	0,279	Valid
	X2.8	0,754	0,279	Valid
	X2.9	0,803	0,279	Valid
	X2.10	0,764	0,279	Valid
Disiplin	X3.1	0,652	0,279	Valid
Kerja	X3.2	0,630	0,279	Valid

	X3.3	0,821	0,279	Valid
	X3.4	0,758	0,279	Valid
	X3.5	0,743	0,279	Valid
Kinerja Karyawan	X4.1	0,800	0,279	Valid
	X4.2	0,747	0,279	Valid
	X4.3	0,735	0,279	Valid
	X4.4	0,739	0,279	Valid
	X4.5	0,787	0,279	Valid
	X4.6	0,798	0,279	Valid

3.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
Insentif	0,782	0,60	Reliabel
Motivasi	0,876	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,770	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,859	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas tabel 2 diatas, menunjukkan instrument penelitian yaitu insentif, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan hasil dari *Cronbach's Alpha* diatas lebih besar dari 0,60. Hasil uji reliabilitas dari diatas dinyatakan bahwa semua instrument dalam penelitian ini adalah reliabel.

3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Indikator	Keterangan
0,060	0,05	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,060 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

3.2.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Insentif	0,950	1,053	Bebas Multikolinieritas
Motivasi	0,472	2,120	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,460	2,172	Bebas Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4 diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen meliputi insentif, motivasi dan disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*variance inflating factor*) kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi masalah multikolinieritas antar variabel independen.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikasi	Keterangan
Insentif	0,612	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi	0,884	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,566	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikan diatas lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya masalah heteroskedastisitas atau *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3.4 Hasil Uji Hipotesis

3.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Unstandarized Coefficient		Standarized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.258	3.328		1.398	.169
Insentif	.063	.089	.068	.703	.486
Motivasi	.245	.079	.431	3.118	.003
Disiplin Kerja	.415	.148	.392	2.801	.007

- 1) Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X_1 (insentif) diperoleh nilai t hitung sebesar 0,703 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari taraf signifikansi yang diharapkan ($0,486 > 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) pengujian dengan SPSS untuk variabel X_2 (motivasi) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,118 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang diharapkan ($0,003 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) pengujian dengan SPSS untuk variabel X_3 (disiplin kerja) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,801 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi yang diharapkan ($0,007 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.4.2 Uji Simultan (Uji f)

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	222.103	3	74.034	21.002	.000 ^b
Residual	169.205	48	3.525		
Total	391.308	51			

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa hasil perhitungan statistik nilai F hitung $21.002 >$ dari F tabel 2,78 dan dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama insentif, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang secara simultan terhadap kinerja karyawan.

3.4.3 Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Determinan (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.568	.541	1.878

Berdasarkan hasil uji adjuste R^2 pada tabel 8 menunjukkan besarnya nilai adjusted R^2 adalah 0,541 yang berarti variabel dependen yang dapat dijelaskan variabel independen sebesar 54,1%. Hal ini berarti variabel-variabel independen meliputi

insentif, motivasi dan disiplin kerja hanya bisa menjelaskan 54,1% dari kinerja karyawan. sedangkan sisanya sebesar 45,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

3.4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandarized Coefficient		Standarized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.258	3.328		1.398	.169
Insentif	.063	.089	.068	.703	.486
Motivasi	.245	.079	.431	3.118	.003
Disiplin Kerja	.415	.148	.392	2.801	.007

Berdasarkan hasil dari pengolahan data regresi menggunakan spss versi 24, maka dapat diberi penjelasan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \quad (1)$$

$$Y = 4,528 + 0,063 + 0,245 + 0,415$$

Y = Kinerja Karyawan

b_0 = Nilai Konstan

$b_1b_2b_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel Insentif

X_2 = Variabel Motivasi

X_3 = Variabel Disiplin Kerja

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut :

$b_0 = 4,528$ merupakan nilai konstansa, yang diartikan bahwa insentif, motivasi dan disiplin kerja konstan, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 452,8%.

$b_1x_1 = 0,063$ yang mempunyai arti bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% tanggapan responden mengenai pemberian insentif maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 6,3%.

$b_2x_2 = 0,245$ yang mempunyai arti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% tanggapan responden mengenai pemberian insentif maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 24,5%.

$b_3x_3 = 0,415$ yang mempunyai arti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan 1% tanggapan responden mengenai pemberian insentif maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 41,5%.

3.5 Pembahasan

3.5.1 Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera

Dari hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X_1 (insentif) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $0,703 < t_{tabel} 2,009$ serta memiliki nilai signifikan sebesar $0,486 > 0,05$, maka H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya pemberian insentif tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggriawan et al., (2015) yang menyatakan insentif (X_1) mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini kemungkinan tetap ada pengaruh dari pemberian insentif, akan tetapi pemberian insentif tidak mempengaruhi tingginya tingkat kinerja karyawan di pt lkm demak sejahtera. Tingginya kinerja karyawan di pt lkm demak sejahtera bisa saja dipengaruhi oleh faktor lainnya, yaitu motivasi dan disiplin kerja. Jadi motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh dalam kinerja karyawan. Karyawan akan tetap semangat bekerja karena adanya motivasi dan disiplin kerja.

3.5.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera

Dari hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X_2 (motivasi) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,118 > t_{tabel} 2,009$ serta memiliki nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggriawan et al., (2015), Effendy & Fadhilah, (2019), dan Marhumi & Nugroho, (2018) menyatakan bahwa motivasi

(X₂) mempunyai hubungan positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi sendiri merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang di dalam diri individu yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3.5.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera

Dari hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel X₃ (disiplin kerja) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,801 > t_{tabel}$ 2,009 serta memiliki nilai probabilitas sebesar $0,007 < 0,05$, maka H₀ ditolak, H_a diterima. Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pebrianti & Simajuntak, (2020) dan Ekhsan, (2019). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri, seperti mentaati semua peraturan yang ada di dalam perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan melakukan absensi saat memulai bekerja maupun selesai bekerja. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah H₁ ditolak, sehingga pemberian insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai t hitung sebesar $0,703 < t$ tabel 2,021 serta memiliki nilai signifikan sebesar $0,486 > 0,05$, maka H₀ diterima, H_a ditolak. Artinya pemberian insentif tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera. H₂ diterima, sehingga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai t hitung sebesar $3,118 > t$ tabel $2,021$ serta memiliki nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera. H_3 diterima, sehingga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan perolehan nilai t hitung sebesar $2,801 > t$ tabel $2,021$ serta memiliki nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$, maka H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT LKM Demak Sejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggriawan, K. H., Hamid, D., & Mukzan, M. D. (2015). MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam (Kaliwatu Ra ing) Ko ... *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28(1).
- Chandra, J., Rostina, C. F., Debby, D., & ... (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. 3(2), 407–412. <https://yrpipku.com/journal/index.php/msej/article/view/429%0Ahttps://yrpipku.com/journal/index.php/msej/article/download/429/319>
- Effendy, A. A., & Fadhilah, A. (2019). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Calibramed Jakarta Selatan. *Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 1(3), 85–96. <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2551>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13.
- Gerungan, W. A. (1982). *Manajemen Personalia* (H. Herman & P. Pradnya (eds.)).
- Henry, S. (1997). *Manajemen Sumber Daya*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Karyawan, K., Pt, P., & Sawit, K. (2022). *PENGARUH MOTIVASI , KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENDAHULUAN Kinerja merupakan suatu bentuk pekerjaan yang dihasilkan baik secara keseluruhan selama periode tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan kemungkinan , seperti standar has. 2*, 1218–1238.
- Marhumi, S., & Nugroho, H. setyo. (2018). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada P.T. Media Fajar Koran. *Jurnal Economix*, 6, 1–11.

- Masitoh, I., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 301. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3704>
- Mochammad, A. (2003). *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. liberty, yogyakarta.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Paramananda, N., Bagus, I., Indra, G., Purba, W., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Warmadewa, U. (2021). Pengaruh Insentif , Motivasi , dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar Denpasar dapat memberikan nilai tambah bagi perusahaan . Ada beberapa Sumber Data : PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar (2019). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 7(1), 23–37.
- Pebrianti, & Simajuntak, J. (2020). Pengaruh Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pada PT. UT Quality Indonesia. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 01(02), 301–314.
- Rangkuti, D. A., Chairunnisa, S., Ryantono, A. F. R., & William. (2019). *Pengaruh Insentif Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Sinar Graha Indonesia*. 8(1), 108–120.
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 228–239. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v8i2.7321>
- Rozi, A. (2019). Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Citangkil Kota Cilegon. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 124–229. <https://doi.org/10.35899/biej.v1i2.56>
- Safitri, A. (2017). *Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Palembang*.
- Sari, Y. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), 119–127.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346. <https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>
- Siagian. (2017). Analisis Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Komunikasi Terhadap

Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pelabuhan Kota Batam Provinsi Kepri. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1–16.

Siagian. (2018). *Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*. 22–49.

Sudjatmoko, S., & Rusilowati, U. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 286. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i2.17133>

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.

Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>