

Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bersama Era Sentosa Tama

Jimmy Indra Setiawan¹, Zainul Hidayat², Imam Abrori³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, Indonesia^{1,2,3}

Email: jimmyindra07@gmail.com, zainul@dosen.itbwigalumajang.ac.id, ari.abrorii@gmail.com

INFO ARTIKEL

Volume 7
Nomor 1
Bulan September
Tahun 2024
Halaman 1-9

ABSTRAK

Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bersama Era Sentosa Tama. PT Bersama Era Sentosa Tama (BEST) merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang distributor makanan dan minuman. Perusahaan ini berlokasi di Lumajang, Jawa Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh Insentif secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Bersama Era Sentosa Tama, (2) Disiplin Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Bersama Era Sentosa Tama, (3) Motivasi Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Bersama Era Sentosa Tama. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan hitungan metode statistik yang dibantu dengan data SPSS pada perhitungan regresi serta memperhatikan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dengan uji parsial (Uji t), dan koefisien determinasi. Sampel yang cocok digunakan sebanyak 49 responden yang memenuhi kriteria penelitian ini. teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dalam penelitian ini akan dijadikan sebagai sampel untuk di teliti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pengaruh Insentif secara Parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bersama Era Sentosa Tama, (2) Disiplin Kerja secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bersama Era Sentosa Tama, (3) Motivasi Kerja secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bersama Era Sentosa Tama.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

The Influence of Incentives, Work Discipline, and Work Motivation on the Performance of PT Bersama Era Sentosa Tama Employees. PT Bersama Era Sentosa Tama (BEST) is a manufacturing company engaged in the food and beverage distribution sector. This company is located in Lumajang, East Java. This research aims to determine (1) the effect of partial incentives on employee performance at PT Bersama Era Sentosa Tama, (2) partial work discipline on employee performance at PT Bersama Era Sentosa Tama, (3) partial work motivation on employee performance at PT Bersama Era Sentosa Tama. This

research uses quantitative methods. The data analysis technique in this research was carried out using statistical methods assisted by SPSS data in regression calculations and paying attention to validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing with partial tests (t test), and coefficient of determination.. The suitable sample used was 49 respondents who met the criteria for this research. Saturated sampling technique, where the entire population in this study will be used as a sample for research. The results of this research show that (1) the influence of incentives partially has no significant effect on employee performance at PT Bersama Era Sentosa Tama, (2) partial work discipline has a significant effect on employee performance at PT Bersama Era Sentosa Tama, (3) partial work motivation has an effect significant impact on the employee performance of PT Bersama Era Sentosa Tama.

Keywords: Employee Performance, Incentives, Work Discipline, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang disebut juga dengan karyawan. PT Bersama Era Sentosa Tama (BEST) merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang distributor makanan dan minuman. Perusahaan ini berlokasi di Lumajang, Jawa Timur. Perusahaan ini memiliki kurang lebih 200 karyawan. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2012 sampai dengan sekarang tahun 2024. Unit kerja yang dimiliki PT Bersama Era Srntosa Tama (BEST) ini ada 3 yaitu bidang Administrasi, Salesmen, dan Pergudangan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan terkait dengan output individu dalam suatu organisasi, perusahaan, atau otoritas. Hasil kinerja dapat mencakup ketepatan waktu, kuantitas, dan kualitas. Kinerja didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas seseorang dalam jangka waktu tertentu dan dapat diukur. Temuan awal permasalahan yang sering terjadi pada PT. Bersama Era Sentosa Tama adalah meningkatnya intensitas karyawan terutama unit kerja salesman yang mengundurkan diri dari perusahaan yang sebagian besar disebabkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan. Temuan awal permasalahan yang sering terjadi pada PT. Bersama Era Sentosa Tama adalah meningkatnya intensitas karyawan terutama unit kerja salesman yang mengundurkan diri dari perusahaan yang sebagian besar disebabkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap kebijakan perusahaan. Menurut Anggriawan et al., (2015) dengan judul “Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan” Secara keseluruhan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa insentif dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan secara bersamaan dan secara parsial.

Selain Insentif, Disiplin kerja juga merupakan factor penting dalam kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut karyawan berperilaku teratur. Menurut Setiawan (2014), Semakin tinggi disiplin kerja setiap individu karyawan dengan keahlian, dan gaji yang layak, semakin dipengaruhi oleh cara kerja instansi itu sendiri. Pada akhirnya karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi dan sikap kerja yang baik akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk

melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dalam praktiknya masih banyak karyawan PT Bersama Era Sentosa Tama yang mengalami masalah dalam hal disiplin kerja. Beberapa masalah tersebut antara lain adalah absensi yang tidak teratur, tidak menepati waktu kerja, dan kurangnya kesadaran terhadap aturan dan regulasi perusahaan. Penelitian yang dilakukan Illanisa, et al., (2019) tentang “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Badung” Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SD Islam Binar Indonesia Bandung.

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Bersama Era Sentosa Tama Kabupaten Lumajang. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai motivasi internal karyawan untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Motivasi merupakan unsur penting yang menggerakkan seseorang atau suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Berbagai motivasi internal yang berkaitan dengan perasaan puas dan munculnya hal-hal yang berbeda dalam diri seseorang selama pelaksanaan suatu tugas. Khasanah (2019), menjelaskan bahwa motivasi bersumber dari Bahasa Latin “moreve” bermakna rangsangan dari dalam diri seseorang terhadap tindakan atau kinerjanya. Observasi terhadap motivasi kerja karyawan PT Bersama Era Sentosa Tama Kabupaten Lumajang masih kurang sehingga karyawan belum sepenuhnya termotivasi dalam bekerja, terutama terkait dengan insentif yang diberikan dalam bentuk kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pendidikan lanjutan. Peneliti yang dilakukan Arisanti et al.,(2019) tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin. Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk” Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.

Pada penelitian yang dilakukan ini dengan judul Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bersama Era Sentosa Tama menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan secara parsial pengaruh insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bersama Era Sentosa Tama, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bersama Era Sentosa Tama, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bersama Era Sentosa Tama.

METODE PENELITIAN

Jenis pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik teknik sampling jenuh dengan sebanyak responden 49 dan Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu para karyawan PT. Bersama Era Sentosa Tama. Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan hitungan metode statistik yang dibantu dengan data SPSS pada perhitungan regresi.

RESULTS AND DISCUSSION

Hasil Pengumpulan Data

Deskripsi Responden

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Uraian	Jumlah Responden	Presentase
Usia		
20-30 Tahun	27 orang	55%
31-40 Tahun	15 orang	31%

41-50 Tahun	7 orang	14%
Total	49 orang	100%

Sumber : Hasil kusioner penelitian 2024

Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Uraian	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	24 orang	49%
Perempuan	25 orang	51%

Sumber : Hasil kusioner penelitian 2024

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Jumlah Responden	Presentase
SLTA/SMA/SMK/SMU	31 orang	63%
D1/D2/D3	4 orang	8%
S1	14 orang	29%

Sumber : Hasil kusioner penelitian 2024

Hasil Analisis Data

Hasil Uji Validitas

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Pengujian Validitas

No	Kusioner	Hitung	Minimal	Signifikan	Ket
1.	Insentif (X1)				
	Pernyataan 1	0,767	0,3	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,448	0,3	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,602	0,3	0,000	Valid
	Pernyataan 4	0,409	0,3	0,000	Valid
2.	Pernyataan 5	0,504	0,3	0,000	Valid
	Disiplin Kerja (X2)				
	Pernyataan 1	0,578	0,3	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,739	0,3	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,788	0,3	0,000	Valid
3.	Pernyataan 4	0,816	0,3	0,000	Valid
	Motivasi Kerja (X3)				
	Pernyataan 1	0,582	0,3	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,597	0,3	0,000	Valid
4.	Pernyataan 3	0,629	0,3	0,000	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)				
	Pernyataan 1	0,862	0,3	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,766	0,3	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,769	0,3	0,000	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2024

Jumlah faktor dan jumlah sector faktor dikaitkan menggunakan pendekatan analisis faktor keluaran SPSS untuk memastikan apakah hipotesis benar atau salah. Jika korelasi antara masing-masing komponen lebih besar dari 0,3 hipotesis dianggap benar, jika tidak maka dianggap salah.

Hasil Uji Reliabilitas

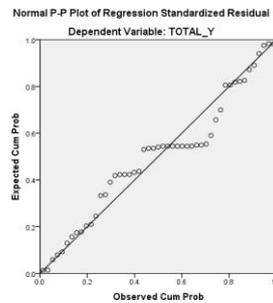
Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach's Alpha	Internal Realibilitas	Ket
Insentif	0,432	0,6	Agak Reliabel
Disiplin Kerja	0,709	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,214	0,6	Cukup Reliabel
Kinerja karyawan	0,716	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 5 dapat disimpulkan bahwa semua alat ukur yang digunakan untuk menentukan setiap variabel dalam kuesioner cukup akurat karena ada 2 variabel memiliki keterangan reliabel, sedangkan sisanya memiliki keterangan agak reliabel dan cukup reliabel. Akibatnya masing-masing elemen variabel dapat dimanfaatkan sebagai perangkat pengukur.

Hasil Uji Normalitas Data



Gambar 1. Hasil Pengujian Normalitas

Sumber : Hasil olah data SPSS 2024

Karena titik-titik pada gambar 1 menyebar di sekitar garis diagonal dan searah dengan garis diagonal, kondisi normalitas terpenuhi untuk pengujian lebih lanjut menggunakan model regresi.

Hasil Uji Multikolinieritas

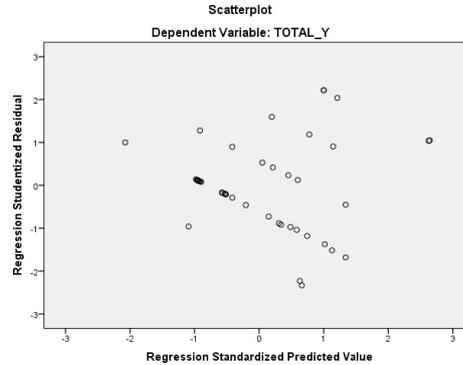
Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Ket
Insentif (X1)	0,877	1,141	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,863	1,158	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja (X3)	0,941	1,063	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Hasil olah data SPSS

Variabel insentif, disiplin kerja dan motivasi kerja tidak menunjukkan bukti multikolinieritas, sesuai tabel 6 karena masing-masing memiliki nilai toleransi $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Oleh karena itu, variabel independen dalam penelitian ini dapat dianalisis dengan menggunakan multikolinieritas regresi linier.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil olah data SPSS 2024

Pada gambar 2 hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak memperlihatkan adanya pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terbukti terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Model	Unstandardized Coefficientss		Standardized coefficientss
		B	Std.Error	Beta
1	(Constant)	2,697	2,209	
2	Insentif	0,010	0,077	0,017
3	Disiplin kerja	0,361	0,094	0,494
4	Motivasi kerja	0,268	0,134	0,246

Sumber : Hasil olah data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 7 maka diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,697 + 0,010 + 0,361 + 0,268$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 2,697 yang menyatakan jika variabel X1, X2, dan X3 sama dengan nol yaitu insentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja, maka kinerja karyawan adalah sebesar 2,697
2. Koefisien X1 sebesar 0,010 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X1 sebesar 1% maka kinerja meningkat sebesar 0,010 atau begitu sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X1 sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,010.
3. Koefisien X2 sebesar 0,361 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X2 sebesar 1% maka kinerja meningkat sebesar 0,361 atau begitu sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X2 sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,361.
4. Koefisien X3 sebesar 0,268 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X3 sebesar 1% maka kinerja meningkat sebesar 0,268 atau begitu sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X3 sebesar 1% maka kinerja karyawan menurun sebesar 0,268.

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	T Hitung	T Tabel	Nilai Signifikan	Ket
Insentif	0,134	1,678	0,894	Tidak Berpengaruh

				Signifikan
Disiplin Kerja	3,860	1,678	0,000	Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja	2,004	1,678	0,051	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil olah data SPSS 2024

Hasil t tabel harus dibandingkan dengan t hitung pada uji parsial (uji t) T tabel = 1,678 kemudian diturunkan dengan menggunakan derajat kebebasan $(n-4) = 49-3 = 46$ dan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Akibatnya, ini adalah persyaratan tes :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak

- Variabel Insentif (X1) diperoleh t hitung 0,134 dan t tabel 1,678 berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel Disiplin kerja (X2) diperoleh t hitung 3,860 dan t tabel 1,678 berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Variabel Motivasi Kerja (X3) diperoleh t hitung 2,004 dan t tabel 1,678 berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

No	Model	R square	Presentase
1		0,364	36,4%

Sumber : Hasil olah data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 9 hasil koefisien determinasi pada nilai R square (R^2) yang diperoleh adalah sebesar 0,364. Artinya variabel insentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja dapat berkontribusi sebesar 36,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya ditunjukkan oleh nilai estimasi error yaitu 63,6% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian-penelitian ini seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lain-lain.

Pembahasan

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan hasil analisis kuantitatif. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh insentif, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bersama Era Sentosa Tama. Berdasarkan penelitian ini menyatakan bahwa pengumpulan data melibatkan 49 responden keseluruhan karyawan PT. Bersama Era Sentosa Tama. Secara umum dapat disimpulkan dari penelitian ini bahwa variabel insentif berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bersama Era Sentosa Tama Lumajang, sedangkan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bersama Era Sentosa Tama Lumajang. Penjelasan berikut akan diberikan untuk hasil pengujian masing-masing variabel.

Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan PT. Bersama Era Sentosa Tama Lumajang

Berdasarkan hasil pengujian variabel insentif disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Bersama Era Sentosa Tama Lumajang tidak dipengaruhi secara signifikan oleh insentif. Semakin baik pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya pemberian insentif yang kurang maka akan menurunkan kinerja karyawan. Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau dengan kata lain, insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. (Mangkunegara:2009). Implementasi pada PT. Bersama Era Sentosa Tama Lumajang, dilihat dari hasil yang negatif dan tidak signifikan maka perusahaan dapat lebih meningkatkan pemberian insentif yang sesuai, adil dan merata terhadap para

karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan sangat maksimal, dan para karyawan harus meningkatkan kinerjanya yang baik karena sudah diberikan insentif yang cukup baik. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sutrisno, 2002) yang menyatakan bahwa program insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Agen Perisai BPJS Ketenagakerjaan Batulicin, adanya system pemberian insentif kepada karyawan maka menjadikan karyawan puas dan dapat bekerja dengan penuh semangat, hal ini sangat dapat dipastikan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Bersama Era Sentosa Tama Lumajang

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bersama Era Sentosa Tama Lumajang, hal ini mengartikan bahwa disiplin kerja meningkatkan motivasi individu untuk memperoleh komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dalam perusahaan. Disiplin kerja memiliki potensi untuk menciptakan perubahan dinamis dalam perusahaan dan memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap sumber daya manusia yang terlibat. Jika disiplin kerja dianggap bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan individu, seperti memperhatikan kepentingan pegawai dan berfokus pada pencapaian prestasi, maka diperkirakan perilaku individu akan cenderung menuju tujuan yang tinggi. Penerapan disiplin kepada pegawai menarik karena dengan alasan dan karakteristik pemegang wewenang, pegawai akan menghindari melanggar aturan karena adanya hukuman atau sanksi yang tegas terhadap pelanggaran disiplin kerja. Kehadiran sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan supaya pekerjaan dapat dilaksanakan efektif dan efisien, maka dibuat prosedur kerja yang mudah dilaksanakan oleh karyawan dan adanya sanksi dan hukuman bagi karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Silvya, 2019) dengan judul penelitian “Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan” menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin dan motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya-Binjai.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bersama Era Sentosa Tama Lumajang

Berdasarkan hasil analisis pengujian variabel motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Bersama Era Sentosa Tama Lumajang dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. Motivasi tempat kerja mengacu pada faktor internal atau eksternal yang memotivasi orang untuk bertindak, mempertahankan kinerja, dan mencapai tujuan. Memotivasi orang untuk bekerja memerlukan pengembangan perasaan keterlibatan, kegembiraan, dan komitmen. Dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan produktivitas organisasi sangat penting. Motivasi kerja yang tinggi sering disertai dengan peningkatan energi, ketekunan, dan dorongan untuk menghadapi rintangan guna mencapai tujuan. Hasil dari penyebaran dan pengujian kusioner memberikan bukti bahwa variabel motivasi kerja merupakan salah satu yang perlu dipertimbangkan kembali dalam kinerja karyawan pada PT. Bersama Era Sentosa Tama Lumajang. Berdasarkan hasil uji t pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dirumuskan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Adha et al.,(2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember” menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dalam penelitian mengenai kinerja karyawan di PT. Bersama Era Sentosa Tama Lumajang dengan menggunakan metode pengujian analisis regresi linear berganda serta pengujian secara parsial,

ditemukan beberapa temuan penting. Pertama, insentif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sehingga tingkat kedisiplinan yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja. Ketiga, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, N. R., Hafidzi, H. A., & Qomariah, N. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Sosial Kabupaten Jember). *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwarna, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu*, 143, 16–25.
- Khasanah, H. (2019). *Tujuan Disiplin Kerja*. 9241(1999), 7–25.
- Koko Happy Anggriawan, Djahur Hamid, M. D. M. (2015). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28(1).
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(5), 1471–1490.
- Silvia, B. (2019). pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Mewah indah jaya - binjay. *Mudiraindure*.
- Sutrisno, F. (2002). Pengaruh Program Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dan Loyalitas Agen Perisai Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Batulicin Kabupaten Tanah Laut. [Http://Ejournal.Stiepancasetia.Ac.Id/Index.Php/Jieb](http://Ejournal.Stiepancasetia.Ac.Id/Index.Php/Jieb), 146–160.