



## **PENGARUH MOTIVASI, INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. NUBIKA JAYA**

**Ijul Miswanto<sup>1</sup>, Novrihan Leily Nasution<sup>2</sup>, Nur'ainun Gulo<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Labuhan Batu

Email: [ijul44204@gmail.com](mailto:ijul44204@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This research aims to determine and analyze the influence of motivation, incentives, and work discipline on employee work performance at PT. Nubika Jaya. This research uses a quantitative approach with a sample size of 60 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents. The data obtained were analyzed using the SPSS version 27 program. The analysis methods used include validity and reliability tests to assess the quality of the research instrument, classical assumption tests as a prerequisite for analysis, and multiple linear regression analysis. Additionally, a t-test was conducted to determine the partial influence of the independent variables, an F-test to determine the simultaneous influence, and the coefficient of determination to measure the extent of the independent variables' contribution to the dependent variable. The research results indicate that motivation, incentives, and work discipline, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on employee work performance, as evidenced by a t-statistic value greater than the t-table value and a significance level less than 0.05.*

**Keywords:** *Work discipline; Incentives; Motivation; Work performance*

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, insentif, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nubika Jaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan bantuan program SPSS versi 27. Metode analisis yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas untuk menguji kualitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik sebagai prasyarat analisis, serta analisis regresi linier berganda. Selain itu, dilakukan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, dan koefisien determinasi untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, insentif, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai thitung lebih besar dari ttabel serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.*

**Kata Kunci :** *Disiplin kerja; Insentif; Motivasi; Prestasi kerja*



## **PENDAHULUAN**

Kelapa sawit adalah tanaman perkebunan penting di dunia yang dapat menghasilkan berbagai produk industri makanan, kimia, kosmetik, bahan dasar industri berat dan ringan, biodiesel, dan lain-lain. Tanaman sawit yang diduga berasal dari Afrika didatangkan ke Indonesia oleh pemerintah Hindia Belanda pada tahun 1848. Kelapa sawit merupakan salah satu tanaman perkebunan yang memiliki peran penting bagi perekonomian nasional, terutama sebagai penyedia lapangan kerja, sumber pendapatan dan devisa negara. Tingkat perkembangan kelapa sawit saat ini sangat pesat dimana terjadi peningkatan baik luas areal maupun produksi kelapa sawit seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat (Situngkir, 2022).

Tingginya komoditas kelapa sakit membuat banyaknya PT yang bergerak didalam pengelolaan kelapa sawit, salah satunya adalah PT. Nubika Jaya yang berada di Blok songo, Labuhanbatu Selatan, Sumatera Utara. Keberlangsungan suatu perusahaan sangat bergantung bagaimana sumber daya manusia yang menjadi penggerak suatu perusahaan, Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi manusia yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi, baik itu instansi maupun perusahaan. SDM mencakup semua individu yang bekerja dan berkontribusi dengan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman mereka dalam organisasi.

Fenomena pada PT. Nubika Jaya, prestasi kerja karyawan masih belum sepenuhnya berkembang dengan baik, tingkat prestasi kerja karyawan tidak meningkat secara bersamaan, terdapat karyawan dengan tingkat peningkatan prestasi yang baik dan terdapat karyawan yang sudah beberapa tahun bekerja namun belum mengalami peningkatan karir disebabkan karena peningkatan prestasi kerja yang belum berjalan dengan baik. Peneliti menilai bahwa permasalahan prestasi kerja pada PT. Nubika Jaya disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti kurangnya motivasi, rendahnya pemberian insentif dan disiplin kerja yang belum berjalan dengan baik.

Di dalam mewujudkan visi misi perusahaan, prestasi kerja merupakan faktor utama yang dijadikan sebagai tolak ukur kemajuan suatu perusahaan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Erna Angreani Manuain, 2022). Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan.

Motivasi kerja adalah dorongan atau alasan yang membuat seseorang bersemangat dan ingin bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan tertentu, baik itu tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan (Fauzi et al., 2023). Motivasi ini bisa berasal dari berbagai faktor, seperti kebutuhan finansial, kepuasan kerja, keinginan untuk berkembang, atau rasa tanggung jawab. Semakin baik prestasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin baik pula prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan sehingga akan meningkatkan hasil kerja karyawan dan memberikan dampak positif kepada perusahaan.

Insentif adalah tambahan penghasilan, penghargaan, atau fasilitas yang diberikan kepada seseorang untuk memotivasi mereka agar lebih berkinerja baik atau mencapai tujuan tertentu (Lazuardi, 2020). Insentif bisa berupa uang, barang, atau manfaat non-finansial seperti promosi jabatan atau pengakuan. Pemberian insentif dapat memberikan pengaruh terhadap semangat karyawan didalam bekerja dan secara otomatis akan meningkatkan prestasi di dalam bekerja, insentif dapat menjadi semangat karyawan didalam melakukan pekerjaan.

Disiplin kerja karyawan menggambarkan bagaimana dedikasi karyawan didalam bekerja, disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang mematuhi peraturan, norma



dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta bersedia menerima sanksi jika melanggar (Sapu et al., 2023). Karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang baik menggambarkan tingkat prestasi kerja yang baik.

## **Literatur Review**

### **Kajian Terdahulu**

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Baharuddin et al., 2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales, dengan hasil penelitian Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sales pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar. Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sales pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokoaminoto di Makassar. Motivasi dan kompetensi kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan sales pada perusahaan PT. Hadji Kalla Toyota cabang Cokroaminoto di Makassar.
2. Penelitian yang dilakukan oleh (Destianty & Ali, 2025) dengan judul Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Perusahaan dan Sistem Insentif terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan, hasil penelitian Keterlibatan Karyawan berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan, Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan. Sistem Insentif berpengaruh terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung & Rasyid, 2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa : 1) kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) kedisiplinan dan kepuasan dapat digunakan sebagai prediktor naik atau turunnya kinerja.

### **Uraian Teori**

#### **1. Motivasi**

Istilah motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti bergerak yang menunjukkan suatu proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif, sehingga untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif (Erna Angreani Manuain, 2022).

Dwiyanti et al., (2023) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

Motivasi merupakan semangat atau gairah dari dalam yang disebabkan oleh kebutuhan atau keinginan sehingga mendorong seseorang menggerakkan seluruh energi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Rosa & Rianto, 2023)

Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting (Suryawan & Salsabilla, 2022).

Motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam



pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya (Nurdin & Djuhartono, 2021)

Indikator Motivasi menurut (Rosa & Rianto, 2023) adalah ; kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri

## **2. Insentif**

Insentif adalah sistem pemberian balas jasa yang dikaitkan dengan kinerja, baik bersifat materil maupun bersifat non materil yang dapat memberikan motivasi atau daya pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja karyawan atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai (Destianty & Ali, 2025).

Insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan (Ipi94251.Pdf, n.d.).

Insentif adalah salah satu imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya. Insentif dapat membuat karyawan bekerja lebih baik dalam perusahaan, dimana karyawan mendapat berbagai hadiah, komisi atau sertifikat, sementara perusahaan tidak perlu meningkatkan gaji tetap untuk menghargai kinerja karyawannya (Haeruddin, 2017).

Insentif merupakan suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi (Munawir, 2019).

Indikator Insentif menurut Munawir adalah ; kinerja, lama bekerja, kebutuhan, kelayakan dan evaluasi jabatan

## **3. Disiplin Kerja**

Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena disiplin sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor (Tanjung & Rasyid, 2023). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap aturan-aturan dan ketentuan kantor.

Prayogi et al., (2019) menyatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitar nya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi. disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma norma sosial yang berlaku (Lestari & Afifah, 2020).

Disiplin kerja suatu cara untuk menumbuhkan kesadaran para pekerja dalam melaksanakan tugas yang diemban dan hal tersebut muncul melalui suatu proses. Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran nya (Fitriani et al., 2024).

Indikator Disiplin kerja menurut (Fitriani et al., 2024) adalah ; kedisiplinan waktu, ketaatan pada peraturan, tanggung jawab, sikap dan perilaku

#### 4. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan suatu keahlian yang diharapkan oleh instansi atau perusahaan dari pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan sikap pekerjaan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan atau instansi dapat tercapai (Ningsih & Rindaningsih, 2024).

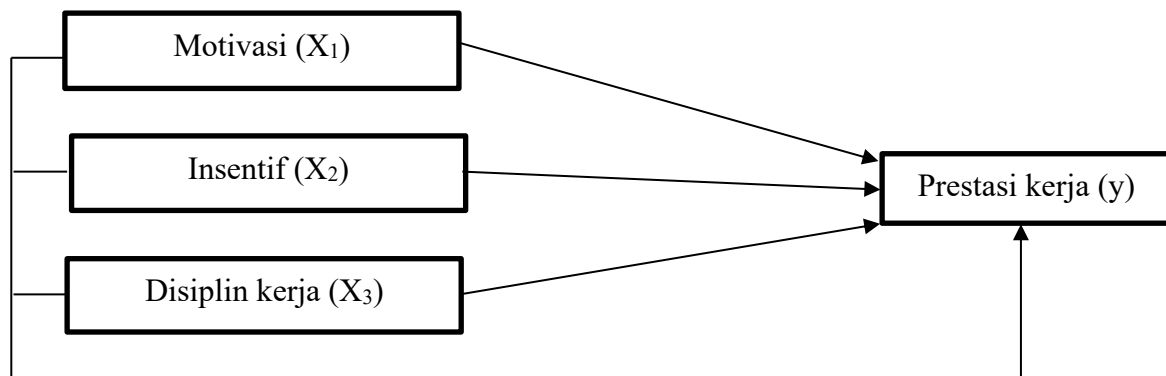
Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Pangestuti, 2019)

Prestasi kerja adalah suatu hasil dari sebuah pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang sudah dibebankan kepada setiap masing-masing pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Baharuddin et al., 2022).

Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan karyawan pada tugas-tugasnya yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan (Nurriqli & Karsudjono, 2020).

Menurut (Baharuddin et al., 2022) indikator untuk mengukur prestasi kerja, yaitu; kejujuran, kreatif, kecakapan dan hasil kerja

#### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Model Kerangka Penelitian**

#### METODE PENELITIAN

##### Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yaitu dilakukan pada PT. Nubika Jaya yang beralamat di Jalan Lintas Sumatera, Blok Songo Labuhanbatu Selatan. Dengan waktu penelitian selama 3 bulan yaitu Juni sampai Agustus 2025.

##### Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada PT. Nubika Jaya dengan menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nubika Jaya yaitu sejumlah 150 orang karyawan.



Menurut (Sugiyono, 2019), sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *slovin*. Dengan jumlah populasi 150 orang maka penarikan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

e = Margin eror (10% atau 0,1)

Sehingga jumlah sampel (n) menjadi :

$$n = \frac{150}{(1 + 150 (0,1)^2)} = 60$$

Sehingga jumlah sampel yang digunakan 60. Dari perhitungan diatas, sampel yang diambil dalam penelitian diperoleh sebesar 60. Data pada penelitian ini dikumpulkan dengan wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner secara langsung yang diberikan kepada karyawan PT. Nubika jaya.

## **Jenis Dan Sumber Data**

### **1) Jenis Data**

Data dalam penelitian dibagi menjadi dua bagian yaitu :

- a. Data kualitatif yaitu data yang pengumpulannya dikumpulkan secara langsung misalnya wawancara dan observasi.
- b. Data kuantitatif yaitu data yang dicari menggunakan suatu penelitian contohnya penyebaran kuesioner.

### **2) Sumber Data**

Sumber data merupakan suatu yang bisa memberika sebuah informasi mengenai data. Data dapat dibedakan menjadi dua berdasarkan sumbernya, yaitu :

- a. Data primer yaitu data utama atau data pokok yang digunakan dalam penelitian. Data ini penulis dapat langsung dengan cara memberikan angket dan mengobservasi langsung dari lokasi penelitian.
- b. Data sekunder yaitu data pelengkap yang diperoleh dari data yang sudah tersedia pada lokasi penelitian.

## **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan observasi, angket dan wawancara guna mendapatkan informasi atau data yang diperlukan.

### **1. Uji Instrument Penelitian**

Uji instrument penelitian merupakan pengujian kuesioner untuk menjadi data penelitian, pengujian kuesioner di lakukan dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut :

#### **Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2019) validitas merupakan suatu uji untuk menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang sudah dikumpulkan. Bila  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan valid, sebaliknya  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid.



### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang mengatakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019). Pernyataan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika  $r \alpha$  (alpha) positif atau  $\geq$  dari  $r$  tabel maka pernyataan *reliabel*.
- Jika  $r \alpha$  (alpha) negatif atau  $\leq$  dari  $r$  tabel maka pernyataan tidak *reliabel*.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliabel* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

### Uji Hipotesis

Beberapa teknik uji hipotesis analisis seperti berikut : 1) Uji asumsi klasik, pada uji asumsi klasik dilakukan uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas; 2) Uji Regresi linear berganda, dengan menggunakan persamaan linear :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$ . 3) Uji Hipotesis, terdiri dari uji t (parsial) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh parsial antara variabel independen dan variabel dependen, dan uji F (simultan) yang digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen penelitian didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner dan diuji dengan menggunakan aplikasi spss, untuk menguji kelayakan variabel penelitian yang diteliti, uji instrumen adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Kualitas Instrument**

Variabel	No item	Uji validitas			Realibititas	
		R hitung	R tabel	Keterangan	Cronbach alpha	Keterangan
Motivasi	1	.917	0,258	Valid	0,875	Reliabel
	2	.513	0,258	Valid		
	3	.880	0,258	Valid		
	4	.889	0,258	Valid		
	5	.375	0,258	Valid		
Insentif	1	.624	0,258	Valid	0,779	Reliabel
	2	.523	0,258	Valid		
	3	.506	0,258	Valid		
	4	.429	0,258	Valid		
	5	.554	0,258	Valid		
Disiplin Kerja	1	.749	0,258	Valid	0,876	Reliabel
	2	.689	0,258	Valid		
	3	.765	0,258	Valid		
	4	.725	0,258	Valid		
Prestasi Kerja	1	.477	0,258	Valid	0,804	Reliabel
	2	.626	0,258	Valid		
	3	.636	0,258	Valid		
	4	.555	0,258	Valid		

Sumber : Data diolah (2025)



Dari data di atas terlihat bahwa seluruh nilai  $r$  hitung  $>$  dari nilai  $t$  tabel (0,196) sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan memiliki nilai Cronbach alpha diatas 0,60 sehingga seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Asumsi klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian penyebaran data penelitian, uji normalitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.**  
**Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99897015
Most Extreme Differences	Absolute	.162
	Positive	.162
	Negative	-.096
Test Statistic		.162
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.232
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.238
	99% Confidence Interval	Lower Bound .001
		Upper Bound .003

Sumber : SPSS 27 (2025)

Dari data di atas terlihat bahwa nilai asymp. Signifikan bernilai 0,232, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan ketentuan  $0,232 > 0,05$ .

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam pengujian adalah sebagai berikut :

**Tabel 3.**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

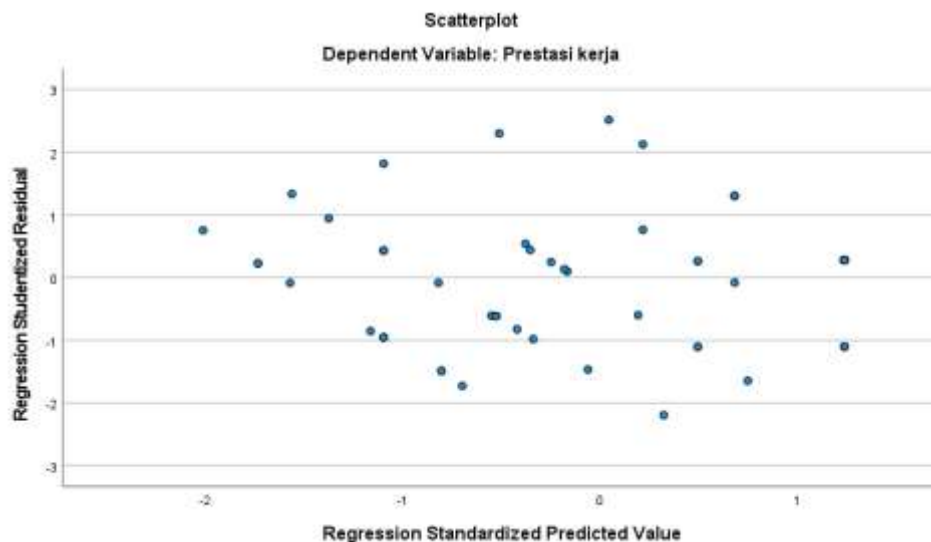
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)		
	Motivasi	.239	4.191
	Insentif	.201	4.972
	Disiplin kerja	.507	1.973

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel bernilai lebih besar dari 0,1 dan nilai vif memiliki nilai lebih kecil dari 10, sehingga hasil penelitian terbebas dari unsur multikolinearitas.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digambarkan didalam bentuk grafik, hal pengujian adalah sebagai berikut :



**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Gambar diatas menunjukkan penyebaran data yang seimbang dan tidak membentuk pola khusus sehingga seluruh variabel penelitian lulus pengujian heteroskedastisitas.

#### Analisis Linear berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk melihat nilai persamaan berdasarkan nilai konstan pada tabel, hasil penelitian adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.**  
**Analisis Linear berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	.701	1.418		.494	.623
Motivasi	.141	.118	.156	2.193	.018
Insentif	.479	.164	.414	2.910	.005
Disiplin kerja	.370	.084	.396	4.426	.000

Sumber : Data Primer (2025)

$$Y = 0,701 + 0,141 (X_1) + 0,479 (X_2) + 0,370 (X_3)$$

1. Nilai konstans pada persamaan regresi adalah 0,701, artinya nilai tetap yang dimiliki setiap variabel sebelum mengalami perubahan.
2. Koefisien regresi motivasi menunjukkan hubungan positif terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,141.
3. Koefisien regresi insentif menunjukkan hubungan positif terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,141.
4. Koefisien regresi disiplin kerja menunjukkan hubungan positif terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,141.

#### Uji Parsial (Uji T)

Pengujian parsial dilakukan untuk menguji secara parsial variabel penelitian dengan hasil penelitian sebagai berikut :

**Tabel 5.**  
**Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	.701	1.418		.494	.623
	Motivasi	.141	.118	.156	2.193	.018
	Insentif	.479	.164	.414	2.910	.005
	Disiplin kerja	.370	.084	.396	4.426	.000

Sumber : Data Primer (2025)

1. Hasil pengujian untuk motivasi sebesar 2,193, t tabel 2,003 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan  $0,018 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Hasil pengujian untuk insentif sebesar sebesar 2,910, t tabel 2,003 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Hasil pengujian disiplin kerja sebesar sebesar 4,426, t tabel 2.003 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Uji Anova

Pengujian anova dilakukan untuk menguji secara simultan variabel penelitian dengan hasil penelitian sebagai berikut :

**Tabel 6.**  
**Uji Simultan (Uji f)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	104.777	3	34.926	63.351	.000 <sup>b</sup>
	Residual	30.873	56	.551		
	Total	135.650	59			

Sumber : Data primer (2025)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai perhitungan f lebih besar dari nilai f tabel ( $63,351 > 2,54$ ) dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independent secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependent.

#### Determinan

Uji determinan dilakukan untuk melihat secara keseluruhan hasil penelitian yang dilakukan, dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 7.**  
**Determinan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.879 <sup>a</sup>	.772	.760	.742

Sumber : Data Primer (2025)

Hasil akhir penelitian menunjukkan bahwa nilai adjusted *r square* memberikan nilai sebesar 0,760 atau sebesar 76,00%, artinya bahwa penelitian yang dilakukan memberikan



pengaruh terhadap variabel dependent yaitu sebesar 76,00% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak menjadi objek penelitian.

**1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja**

Hasil pengujian untuk motivasi sebesar 2,193, t tabel 2,003 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan  $0,018 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan akan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siti Solikha, 2020) dengan judul Pengaruh motivasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kepuasan kerja dengan hasil penelitian Hasil analisis yang dilakukan melalui pendekatan statistik regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat membuktikan pengaruh terhadap kepuasan kerja.

**2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja**

Hasil pengujian untuk insentif sebesar sebesar 2,910, t tabel 2,003 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sri Wdyanti Hastuti & Anasrulloh, 2020) pengaruh insentif terhadap Kinerja yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan Kinerja dengan nilai t hitung 2,960 dengan Tingkat signifikan 0,000.

**3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja**

Hasil pengujian disiplin kerja sebesar sebesar 4,426, t tabel 2.003 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Baihaky et al., 2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Tokkebi Snacks Malang menyatakan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

**4. Motivasi, Insentif dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai perhitungan f lebih besar dari nilai f tabel ( $63,351 > 2,54$ ) dengan nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,005. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independent secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependent.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Hasil pengujian untuk motivasi sebesar 2,193, t tabel 2,003 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan  $0,018 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Hasil pengujian untuk insentif sebesar sebesar 2,910, t tabel 2,003 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan  $0,005 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
3. Hasil pengujian disiplin kerja sebesar sebesar 4,426, t tabel 2.003 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### **Saran**

1. Bagi Tempat Penelitian; di dalam upaya peningkatan prestasi kerja, bagaimana faktor yang mempengaruhi sangat penting untuk diperhatikan bagaimana peningkatan prestasi kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya; peneliti melakukan penyebaran kuesioner dengan indikator yang lebih spesifik dan melakukan pengembangan terhadap variabel penelitian apa saja yang dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Baharuddin, A. A., Musa, M. I., & Burhanuddin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sales. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 55–62. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.13>
- Destianty, A., & Ali, H. (2025). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Perusahaan, dan Sistem Insentif terhadap Strategi Peningkatan Produktivitas Perusahaan. *Jurnal Greenation Ilmu Teknik*, 3(1), 10–18. <https://doi.org/10.38035/jgit.v3i1.279>
- Dwiyanti, F., Simorangkir, A., Putra Ramadhan, D., Caroline Patricia, H., Putri Adhisty, S., & Khumairah Madani, V. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta (JKMT)*, 1(4), 125–137. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Erna Angreani Manuain. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 10–20. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.346>
- Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 6(2), 156–165. <https://doi.org/10.32500/jematech.v6i2.4632>
- Fitriani, P. A., Johan, M., Purno, M., & Yanto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Bumidhana. *Journal Of Communication Education*, 18(1), 44–52. <https://doi.org/10.58217/joce-ip.v18i1.370>
- Haeruddin, M. I. M. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour ( OCB ) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Aplikasi Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 11–21. *Ipi94251.Pdf*. (n.d.).
- Lazuardi, S. (2020). Pengaruh Gaji, Insentif, Dan Lingkungan Kerjaterhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Merchandising Pt. Indomarco Prismatama Gresik. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, 5(3), 219–228. <https://jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/jpim>
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Munawir, S. (2019). Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Cv Suka Alam ( Kaliwatu Rafting ) Kota Batu , Jawa Timur ). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 28(1), 50–55.
- Ningsih, W., & Rindaningsih, I. (2024). Systematic Literature Review (Slr): Efektivitas Kompensasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Prestasi Kerja Di Lembaga Pendidikan. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 3(1), 110–117. <https://doi.org/10.32672/perisai.v3i1.159>
- Nuridin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Nurriqli, A., & Karsudjono, A. J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Restu Guru Promosindo. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 30–37. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v4i1.72>
- Pangestuti, D. C. (2019). Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan Dan



- Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Dengan Intervening Prestasi Kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 57–68. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.136>
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Perilaku Organisasi ( dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Rosa, D., & Rianto, M. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. SKF Indonesia. *Jurnal Audit Dan Perpajakan (JAP)*, 1(2), 110–113. <https://doi.org/10.47709/jap.v1i2.2039>
- Sapu, G. R., John E.H.J. FoEh, & Henny A. Manafe. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah Dan Muamalah*, 1(3), 141–155. <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i3.78>
- Situngkir, D. I. (2022). Daya Saing Minyak Kelapa Sawit Indonesia Di Pasar Global. *Daya Saing Minyak Kelapa Sawit Indonesia Di Pasar Global Jurnal AGROTRISTEK*, 1(1), 7–11.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sugiyono (2019). *Manajemen Riset*. Jakarta : Rineka Cipta
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeb.v2i1.78>