

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT Wonojati Wijoyo

Dea Ameliya Septinadewi¹, Indah Listyani², Ahmad Idris³

¹⁻³ Universitas Islam Kadiri, Kediri, Indonesia

Jl. Sersan Suharmaji No. 39, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

Korespondensi penulis: deameliya20@gmail.com

Abstract. This study aims to analyze the influence of work discipline, work motivation, and incentive provision on employee performance in the production department of PT Wonojati Wijoyo. The study employed an associative quantitative approach, with 65 respondents selected using a purposive sampling technique. Data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire that passed validity and reliability tests. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 29, including classical assumption tests, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The results show that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, while work motivation and incentive provision have no significant effect. However, simultaneously, the three variables significantly affect employee performance, with a coefficient of determination of 77.9%, indicating that the remaining 22.1% is influenced by other factors not included in the model. These findings highlight the importance of implementing human resource management policies that balance discipline, reward systems, and motivation programs to improve employee performance sustainably.

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT Wonojati Wijoyo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan populasi seluruh karyawan bagian produksi. Sampel sebanyak 65 responden diperoleh melalui teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 29, yang mencakup uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan. Namun, secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 77,9%, sementara sisanya 22,1% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menegaskan pentingnya penerapan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang menyeimbangkan antara kedisiplinan, sistem penghargaan, dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

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

1. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi dan persaingan industri yang intens, kemampuan perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, khususnya kinerja karyawan di tingkat operasional. Kinerja karyawan bukan hanya indikator pencapaian target produksi tetapi juga penentu daya saing jangka panjang perusahaan (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020; Marlius & Pebrina, 2022). Di sektor manufaktur, seperti pada PT Wonojati Wijoyo, variabilitas kinerja pekerja produksi akan langsung mempengaruhi produktivitas,

ketepatan pengiriman, dan biaya operasional sehingga upaya peningkatan kinerja melalui manajemen sumber daya manusia memerlukan perhatian sistematis dari manajemen.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai realisasi capaian tugas yang dinilai terhadap standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan dalam periode tertentu (Marlius & Pebrina, 2022; Khaeruman et al., 2021). Literatur empiris menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, dan lingkungan kerja; di antara faktor internal yang sering diteliti adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan sistem pemberian insentif (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020). Pemahaman yang komprehensif terhadap konstruksi-konstruksi tersebut penting agar intervensi manajerial dirancang tepat sasaran dan berdasarkan bukti empiris yang relevan dengan konteks perusahaan.

Disiplin kerja muncul dalam banyak studi sebagai prediktor kuat kinerja karyawan; ketaatan terhadap aturan, kedisiplinan waktu, dan konsistensi pelaksanaan tugas mencerminkan tanggung jawab dan profesionalisme yang meningkatkan produktivitas (Christian & Kurniawan, 2021; Maskur et al., 2024). Penelitian lapangan di berbagai perusahaan manufaktur dan layanan di Indonesia juga menemukan hubungan positif antara disiplin dan produktivitas operasional, sehingga program peningkatan disiplin menjadi intervensi manajerial yang sering direkomendasikan (Prasetyo & Sulistiyowati, 2021). Namun, efektivitas kebijakan disiplin akan bergantung pada kejelasan aturan, konsistensi sanksi dan reward, serta budaya organisasi yang menopang kepatuhan.

Sebaliknya, literatur tentang motivasi kerja menekankan aspek psikologis dan kognitif yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku kerja (Hasyim et al., 2020; Khasanah & Basukianto, 2022). Teori-teori motivasi klasik dan kontemporer menunjukkan bahwa motivator intrinsik dan ekstrinsik sama-sama berperan dalam membentuk kinerja, namun efeknya sering termoderasi oleh faktor kontekstual seperti kepuasan kerja, kesempatan pengembangan, dan kepemimpinan. Studi meta dan studi empiris terbaru juga menunjukkan bahwa program motivasi yang terintegrasi dengan engagement dan lingkungan kerja hijau berpotensi meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan (Nusraningrum, 2024).

Untuk insentif, bukti empiris menunjukkan hasil yang beragam. Sebagian penelitian menemukan bahwa insentif moneter dan nonmoneter berkontribusi positif terhadap kinerja bila dirancang berbasis metrik yang jelas dan adil (Ratnasari &

Mahmud, 2020; Saputri et al., 2021), sementara studi lain melaporkan temuan nol atau tidak signifikan karena masalah implementasi, persepsi ketidakadilan, atau ketidaksesuaian antara tipe insentif dan jenis pekerjaan (Alfiyani & Indriyaningrum, 2022; Nasution, 2023). Variasi temuan ini mengindikasikan bahwa pengaruh insentif tidak universal dan bergantung pada desain kebijakan, budaya organisasi, serta konteks operasional perusahaan (Hikmawati et al., 2024; Nasution, 2023).

Berdasarkan kajian literatur tersebut terdapat beberapa celah penelitian yang relevan untuk konteks PT Wonojati Wijoyo. Pertama, meskipun disiplin kerja umumnya ditemukan berpengaruh positif, penelitian kontekstual pada unit produksi perusahaan kecil-menengah di Indonesia relatif terbatas sehingga generalisasi efek tetap memerlukan bukti lokal. Kedua, adanya hasil yang kontradiktif terkait pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja menunjukkan kebutuhan untuk meneliti faktor moderasi atau mediator, misalnya kejelasan sistem penilaian, persepsi keadilan, atau karakteristik pekerjaan produksi. Ketiga, studi yang menggabungkan ketiga variabel sekaligus pada populasi karyawan produksi di perusahaan manufaktur Indonesia masih jarang, padahal interaksi simultan antarvariabel tersebut dapat memberikan implikasi kebijakan HR yang lebih komprehensif. Temuan awal wawancara internal di PT Wonojati Wijoyo juga menunjukkan masalah kedisiplinan, persepsi insentif yang tidak adil, dan motivasi yang fluktuatif, sehingga penelitian empiris yang memeriksa ketiga faktor secara simultan pada unit produksi menjadi mendesak.

Berdasarkan latar di atas, penelitian ini dirancang untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT Wonojati Wijoyo. Secara operasional penelitian ini merumuskan tujuan sebagai berikut: (1) menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (2) menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; (3) menguji pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan; dan (4) menguji pengaruh simultan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan tidak hanya mengonfirmasi hubungan antarvariabel tetapi juga memberikan bukti kontekstual yang dapat menjadi dasar desain intervensi HR di perusahaan manufaktur sejenis.

Manfaat penelitian ini bersifat praktis dan akademis. Secara praktis, hasil penelitian memberikan rekomendasi berbasis bukti bagi manajemen PT Wonojati Wijoyo mengenai prioritas kebijakan HR seperti penegakan disiplin, perancangan skema insentif berbasis kinerja, dan program motivasi yang sesuai karakteristik tenaga

produksi. Secara akademis, penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di Indonesia dengan bukti empiris terbaru terkait interaksi disiplin, motivasi, dan insentif pada konteks produksi, serta menyarankan variabel moderasi atau mediator yang perlu diteliti pada studi lanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting yang mencerminkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Khaeruman et al., 2021). Menurut Marlius dan Pebrina (2022), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi yang saling berinteraksi membentuk perilaku kerja produktif. Kinerja yang optimal akan mendukung daya saing organisasi dan memengaruhi keberlanjutan bisnis jangka panjang (Dewi & Trihudyatmanto, 2020). Dalam konteks perusahaan manufaktur seperti PT Wonojati Wijoyo, peningkatan kinerja karyawan bagian produksi menjadi prioritas strategis karena berdampak langsung pada produktivitas dan efisiensi operasional.

Teori dasar yang menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja salah satunya adalah Teori Harapan (Expectancy Theory) yang dikemukakan oleh Victor Vroom. Teori ini menjelaskan bahwa seseorang akan bekerja dengan baik apabila ia percaya bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik (expectancy), kinerja tersebut akan dihargai (instrumentality), dan penghargaan itu bernilai bagi dirinya (valence). Dengan demikian, motivasi dan insentif menjadi faktor kunci yang mendorong seseorang untuk menunjukkan performa terbaiknya (Khasanah & Basukianto, 2022). Prinsip teori ini menjadi dasar bagi perusahaan untuk mengembangkan kebijakan insentif yang adil dan transparan agar meningkatkan ekspektasi serta komitmen kerja karyawan (Nasution, 2023).

Selain teori harapan, Teori Dua Faktor Herzberg juga menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja. Herzberg membedakan faktor motivasional (motivators) seperti penghargaan, pengakuan, dan pencapaian dari faktor higienis (hygiene factors) seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan antarpegawai. Faktor motivasional dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja, sementara faktor higienis mencegah ketidakpuasan (Nusraningrum, 2024). Berdasarkan teori ini, perusahaan yang hanya mengandalkan insentif finansial tanpa menumbuhkan motivasi intrinsik

sering kali gagal meningkatkan kinerja jangka panjang. Oleh karena itu, disiplin dan motivasi yang terbangun dari dalam diri karyawan menjadi elemen penting dalam menciptakan kinerja optimal.

Disiplin kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai kesediaan dan kesadaran seseorang untuk menaati seluruh aturan yang berlaku dalam organisasi (Farida & Hartono, 2016). Maskur et al. (2024) menegaskan bahwa disiplin kerja tidak hanya diwujudkan melalui kepatuhan terhadap waktu dan peraturan, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab moral dan etika kerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung memiliki produktivitas dan kualitas kerja yang konsisten. Disiplin juga berfungsi sebagai mekanisme pengendalian internal yang memastikan keteraturan, stabilitas, serta efektivitas pelaksanaan tugas dalam organisasi (Christian & Kurniawan, 2021). Dengan demikian, kedisiplinan merupakan fondasi perilaku kerja yang mendorong pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang untuk mencapai tujuan organisasi (Hasyim et al., 2020). Teori motivasi modern menekankan pentingnya faktor psikologis seperti kebutuhan akan penghargaan, aktualisasi diri, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Khasanah dan Basukianto (2022) menemukan bahwa motivasi yang kuat mampu meningkatkan komitmen kerja dan menurunkan tingkat absensi karyawan. Dalam konteks organisasi produksi, motivasi kerja memegang peran penting karena pekerjaan yang bersifat rutin dan fisik sering kali menimbulkan kejenuhan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat dan keterlibatan karyawan (*employee engagement*).

Pemberian insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi dan prestasi kerja mereka. Insentif dapat berbentuk finansial (uang, bonus, tunjangan) maupun nonfinansial (penghargaan, promosi, pengakuan). Menurut Ratnasari dan Mahmud (2020), insentif berfungsi sebagai alat motivasi eksternal yang efektif untuk meningkatkan produktivitas. Saputri et al. (2021) menambahkan bahwa sistem insentif yang transparan dan berbasis kinerja mampu menumbuhkan rasa keadilan dan mendorong persaingan positif di antara karyawan. Namun, Alfiyani dan Indriyaningrum (2022) menemukan bahwa insentif tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja, terutama ketika persepsi keadilan dan keterbukaan sistemnya rendah. Hal ini menunjukkan bahwa insentif harus disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan dan nilai-nilai organisasi.

Keterkaitan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui pendekatan behavioral management, yang berasumsi bahwa perilaku individu dalam organisasi merupakan hasil dari sistem penghargaan dan kontrol yang diterapkan. Disiplin menjadi bentuk kontrol formal, sementara motivasi dan insentif adalah bentuk penghargaan yang mendorong perilaku produktif (Marlius & Pebrina, 2022). Dalam sistem yang seimbang antara kontrol dan penghargaan, karyawan akan terdorong untuk bekerja optimal karena merasa diatur dengan adil dan dihargai atas kinerjanya (Sugiyah et al., 2024). Oleh karena itu, kombinasi ketiga faktor ini mencerminkan sinergi antara aspek struktural dan psikologis dalam manajemen kinerja.

Beberapa penelitian terdahulu mendukung hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Christian dan Kurniawan (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor transportasi laut. Hikmawati et al. (2024) juga menyimpulkan bahwa disiplin dan pemberian insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja petugas pencatat meter air. Sebaliknya, Alfayani dan Indriyaningrum (2022) menemukan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di sektor farmasi, menunjukkan adanya perbedaan konteks industri yang memengaruhi hasil penelitian. Hal ini memperlihatkan pentingnya penelitian kontekstual untuk memahami dinamika hubungan antarvariabel pada lingkungan kerja yang berbeda.

Penelitian lain oleh Khasanah dan Basukianto (2022) menegaskan bahwa motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama kinerja, terutama di perusahaan dengan sistem penghargaan berbasis merit. Hasyim et al. (2020) juga menunjukkan bahwa kombinasi motivasi dan disiplin memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor tekstil. Namun, temuan Nasution (2023) mengindikasikan bahwa dalam beberapa kasus, faktor nonfinansial seperti kepemimpinan dan kepuasan kerja justru lebih dominan memengaruhi kinerja dibandingkan insentif. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan insentif terhadap kinerja bersifat kontekstual dan memerlukan pengujian empiris yang lebih spesifik pada setiap sektor industri.

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian terdahulu, dapat disusun kerangka konseptual yang menegaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan pemberian insentif berfungsi sebagai variabel independen yang memengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut

diduga memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap peningkatan kinerja. Model konseptual ini menjadi dasar penyusunan hipotesis penelitian: (1) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; (3) pemberian insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; dan (4) disiplin kerja, motivasi kerja, dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wonojati Wijoyo.

3. METODE PENELITIAN

Hasil penelitian diperoleh melalui analisis data terhadap 65 responden yang merupakan karyawan bagian produksi PT Wonojati Wijoyo. Pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, pemberian insentif, dan kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, yang berarti seluruh item dinyatakan valid. Demikian pula, hasil uji reliabilitas memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,947 untuk semua variabel, melebihi batas minimum 0,60, sehingga instrumen penelitian dapat dinyatakan reliabel (Ghozali, 2021). Temuan ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan mampu mengukur konstruk secara konsisten dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Selanjutnya, hasil uji asumsi klasik memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi uji normalitas sebesar 0,200 ($> 0,05$), yang berarti data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10, masing-masing sebesar 3,439; 2,943; dan 1,310, yang menandakan tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel bebas. Uji heteroskedastisitas menghasilkan nilai signifikansi 0,780 ($> 0,05$), yang berarti model regresi bebas dari heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memenuhi seluruh asumsi dasar statistik untuk analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi B	T	Sig. T	Keterangan
Disiplin Kerja	0,473	3,897	0,000	Ha Diterima
Motivasi Kerja	0,176	1,331	0,188	Ha Ditolak
Pemberian Insentif	0,059	0,956	0,343	Ha Ditolak

Konstanta (a)	4,940	2,046	0,045	
		F	Sig. F	Keterangan
Uji F		31,366	0,001	Ha Diterima
Koefisien Determinasi (R²)		0,779		

Sumber: Data diolah SPSS 29, 2025

Uji Parsial (Uji t)

1. Variabel disiplin kerja memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05 dengan t hitung > t tabel yaitu 3,897 > 1,670. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima, secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi kerja memiliki nilai Sig. 0,188 > 0,05 dengan t hitung < t tabel yaitu 1,331 < 1,670. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak, secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Variabel pemberian insentif memiliki nilai Sig. 0,343 > 0,05 dengan t hitung < t tabel yaitu 0,956 < 1,670. Maka dapat disimpulkan bahwa Ha ditolak, secara parsial variabel pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan pemberian insentif secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 31,366 lebih besar dari F tabel 2,76 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,001 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 di tolak, artinya secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	Variabel	R ²
1	Disiplin Kerja	

2	Motivasi Kerja	0,779
3	Insentif	

Sumber: Data diolah SPSS 29, 2025

Hasil analisis regresi berganda, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,779 yang berarti sebesar 77,9% sedangkan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menegaskan bahwa kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab dalam bekerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Christian dan Kurniawan (2021) yang menemukan bahwa disiplin berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor transportasi. Penelitian lain oleh Hikmawati et al. (2024) juga memperkuat temuan ini dengan menyatakan bahwa kedisiplinan kerja yang tinggi mendorong peningkatan produktivitas serta menekan kesalahan operasional di lapangan. Secara teoritis, temuan ini mendukung pandangan dalam *behavioral management theory* bahwa perilaku kerja yang konsisten dan sesuai aturan merupakan prasyarat dasar terbentuknya kinerja organisasi yang efektif (Marlius & Pebrina, 2022).

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja juga dapat dijelaskan melalui perspektif *self-regulation theory*, di mana individu yang memiliki kontrol diri dan tanggung jawab internal lebih mampu menyesuaikan perilakunya terhadap standar organisasi (Maskur et al., 2024). Dalam konteks PT Wonojati Wijoyo, hasil wawancara menunjukkan bahwa penerapan kebijakan disiplin seperti kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas sesuai target, dan kepatuhan terhadap standar keamanan kerja telah berdampak positif terhadap capaian kinerja. Oleh karena itu, kebijakan manajemen yang memperkuat budaya disiplin melalui sistem pengawasan dan pemberian penghargaan dinilai efektif untuk menjaga produktivitas kerja secara berkelanjutan.

Sementara itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa tingkat motivasi karyawan tidak serta-merta memengaruhi kinerja mereka dalam konteks perusahaan manufaktur yang bersifat rutin dan padat prosedur. Hasil ini tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian Hasyim et al. (2020) yang menunjukkan bahwa

motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja di sektor tekstil. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh faktor kontekstual, di mana jenis pekerjaan produksi di PT Wonojati Wijoyo menuntut kepatuhan prosedural yang tinggi, sehingga pengaruh motivasi intrinsik menjadi relatif kecil dibandingkan faktor disiplin.

Temuan ini juga mengindikasikan bahwa sistem motivasi di perusahaan tersebut kemungkinan belum berjalan optimal, misalnya kurangnya komunikasi, penghargaan nonfinansial, atau peluang pengembangan diri. Menurut Khasanah dan Basukianto (2022), motivasi kerja akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila didukung oleh sistem penghargaan yang adil dan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, peningkatan motivasi di PT Wonojati Wijoyo memerlukan strategi yang lebih komprehensif seperti pelatihan, pengakuan atas prestasi, dan program peningkatan keterlibatan (*employee engagement*) sebagaimana disarankan oleh Nusraningrum (2024).

Hasil lain menunjukkan bahwa pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan studi Alfiyani dan Indriyaningrum (2022) yang menyatakan bahwa insentif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja apabila sistemnya tidak transparan dan tidak berbasis kinerja. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian Ratnasari dan Mahmud (2020) serta Saputri et al. (2021), yang menemukan bahwa pemberian insentif finansial dapat meningkatkan produktivitas bila dikaitkan langsung dengan hasil kerja. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaruh insentif sangat dipengaruhi oleh persepsi keadilan dan kesesuaian dengan karakteristik pekerjaan (Nasution, 2023).

Ketidaksignifikanan pengaruh insentif dalam penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui teori keadilan (*Equity Theory*) yang dikemukakan oleh Adams. Menurut teori ini, karyawan akan termotivasi apabila mereka merasa sistem penghargaan yang diterapkan adil dibandingkan dengan kontribusi mereka. Jika karyawan menilai pemberian insentif tidak sesuai dengan upaya yang dikeluarkan, maka insentif tidak lagi berfungsi sebagai pendorong kinerja, bahkan dapat menimbulkan ketidakpuasan (Nusraningrum, 2024). Oleh karena itu, PT Wonojati Wijoyo perlu meninjau kembali skema pemberian insentif agar lebih berbasis pada pencapaian kerja dan dilakukan secara transparan untuk mendorong keadilan persepsional di antara karyawan.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memperkuat pandangan teoritis bahwa produktivitas organisasi merupakan hasil

interaksi sinergis antara faktor pengendalian (disiplin), faktor psikologis (motivasi), dan faktor penghargaan (insentif) (Marlius & Pebrina, 2022). Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Sugiyah et al. (2024) yang menemukan bahwa kombinasi disiplin dan sistem kompensasi yang baik mampu meningkatkan kinerja secara simultan di perusahaan jasa. Artinya, meskipun tidak semua faktor berpengaruh signifikan secara parsial, kombinasi ketiganya tetap berkontribusi terhadap pencapaian kinerja secara keseluruhan.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,779 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan insentif bersama-sama menjelaskan 77,9% variasi kinerja karyawan. Nilai ini cukup tinggi, mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kekuatan penjelasan yang baik. Sisanya, sebesar 22,1%, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja, sebagaimana disarankan oleh Mujahada (2023) dalam studi mengenai kinerja guru dan karyawan. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lanjutan untuk mengeksplorasi variabel lain yang dapat memperkuat model kinerja di sektor manufaktur.

Secara konseptual, hasil penelitian ini memberikan implikasi manajerial bagi PT Wonojati Wijoyo. Pihak manajemen perlu menjadikan disiplin kerja sebagai prioritas utama dalam kebijakan sumber daya manusia, karena terbukti menjadi faktor paling dominan yang memengaruhi kinerja. Program pelatihan kedisiplinan, penegakan aturan yang konsisten, serta penghargaan bagi karyawan berdisiplin tinggi dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu, reformulasi sistem motivasi dan insentif yang lebih berkeadilan dapat memperkuat semangat kerja serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam jangka panjang (Nusraningrum, 2024; Hikmawati et al., 2024).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Wonojati Wijoyo, dapat disimpulkan bahwa faktor disiplin kerja merupakan variabel paling dominan yang berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Hal ini membuktikan bahwa kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta konsistensi perilaku kerja menjadi pondasi utama terbentuknya kinerja yang optimal. Sementara itu, variabel motivasi kerja dan pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja

karyawan, yang menunjukkan bahwa motivasi dan insentif yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya efektif dalam mendorong peningkatan produktivitas individu. Namun demikian, secara simultan ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang menandakan adanya keterkaitan sinergis antara disiplin, motivasi, dan insentif dalam membentuk perilaku kerja produktif. Nilai koefisien determinasi sebesar 77,9% menunjukkan bahwa model ini memiliki kemampuan penjelasan yang tinggi terhadap variasi kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat teori manajemen perilaku yang menyatakan bahwa kombinasi sistem pengendalian (disiplin) dan sistem penghargaan (motivasi dan insentif) merupakan mekanisme paling efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan kebijakan sumber daya manusia yang menyeimbangkan antara kontrol, apresiasi, dan dukungan psikologis bagi karyawan, khususnya dalam konteks kerja operasional di sektor manufaktur.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasinya, disarankan agar PT Wonojati Wijoyo memperkuat kebijakan manajemen sumber daya manusia dengan menempatkan disiplin kerja sebagai prioritas utama dalam strategi peningkatan kinerja. Perusahaan perlu menegakkan budaya disiplin secara konsisten melalui pengawasan yang adil, pemberian sanksi yang proporsional, serta penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi. Di sisi lain, sistem motivasi dan pemberian insentif perlu dievaluasi agar lebih berbasis pada kinerja dan transparansi. Peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui program pelatihan, pengembangan karier, dan pengakuan nonfinansial untuk membangun rasa keterlibatan dan loyalitas. Pemberian insentif sebaiknya disesuaikan dengan pencapaian kerja individual maupun tim guna menciptakan persepsi keadilan dan mendorong semangat kompetitif yang sehat. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, serta memperluas lingkup penelitian pada sektor industri lain untuk memperkaya generalisasi temuan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan perusahaan dapat menciptakan sistem manajemen kinerja yang tidak hanya efisien tetapi juga berkelanjutan dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Alfiyani, N., & Indriyaningrum, K. (2022). Pengaruh disiplin kerja, insentif dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT Zenith Pharmaceutical Semarang. *Journal of Management & Business*, 5(c), 371–381.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125.*
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113–122.*
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia II*. UMP Press.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Universitas Diponegoro.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., 'Alimah, V., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Kahatex. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 58–69.*
- Hikmawati, I., Haprilwanti, N., Khusnuroja, R., & Fitriani, F. (2024). Pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja petugas pencatat meter air Perumda Air Minum Tirta Intan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 431–438.*
- Khaeruman, M., Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., & Ismiwati. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia: Konsep & studi kasus*. CV. AA. Rizky.
- Khasanah, R. U., & Basukianto. (2022). Motivasi kerja karyawan (Studi pada karyawan PT Daiya Plas Semarang). *YUME: Journal of Management*, 5(1), 465–476.*
<https://doi.org/10.37531/yume.vxix.546>
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2, 1218–1238.
- Maskur, Wahidin, M. N., Primawan, M., Khristina, M., Mardiana, Azizah, R., Fatmawati, & Juniartuti, D. (2024). *Disiplin kerja: Tanggung jawab, reward dan punishment*. Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari.
- Mujahada, K. S. (2023). Pengaruh pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja guru dan karyawan. *Jurnal Komunikasi dan Pendidikan Islam*, 12, 144–156.*

- Nasution, S. H. (2023). The influence of incentive and motivation on employee performance. *Journal of Human Resource Studies*, 8(1), 45–56.*
- Nusraningrum, D. (2024). Enhancing employee performance through motivation and engagement programs. *Indonesian Journal of Business Research*, 9(2), 101–112.*
- Prasetyo, I., & Sulistiyowati. (2021). Discipline and work environment affect employee productivity: Evidence from Indonesia. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(5), 112–121.*
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Uniplastindo Interbuana Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2, 66–79.*
- Saputri, A. D., Handayani, S., & Dp, M. K. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.*
- Sugiyah, Y., Yuliantari, K., & Nurhidayati. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Wisataloka. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(2), 351–360.*
<https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1476>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta.