
Pengaruh Insentif, Non Finansial-Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja *Salesperson* Toko Candi Elektronik 310

Maya Shavira¹⁾, Dyah Ayu Puri Palupi²⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Teknologi Solo, Program Studi Manajemen^{1,2}

Jl. Walter Monginsidi No.36-38, Gilingan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57134

Email : mayashavira111@gmail.com¹, dyahayupuripalupi@gmail.com²

ARTICLE INFO

Article history:

Received 08 Juli 2024

Received in revised form 26 Agustus 2024

Accepted 02 September 2024

Available online 30 Oktober 2024

ABSTRACT

This research is to analyze the influence of incentives, non-financial rewards and work discipline on the work motivation of salespersons at Candi Electronics Store 310 Surakarta. The hypotheses proposed in this research, namely H1: it is suspected that intensive influence on work motivation, H2: it is suspected that non-financial - rewards influence work motivation, H3: it is suspected that work discipline influences work motivation, and H4: it is suspected that incentives, non-financial - rewards, and work discipline simultaneously influence work motivation. The research method used is quantitative research using observation, interviews and questionnaires, which aims to provide explanations. Survey research is research that takes samples from a population and uses questionnaires as the main collection tool. Sampling uses a total sampling or census technique, namely a sampling technique when all members of the population are used as samples. The research involved 34 employees as respondents, the data was analyzed using a multiple linear regression model using the SPSS v26 application. The results of data analysis show that the T value of the Incentive variable is 4.217, the Non-Financial - Reward variable is 2.955 and Work Discipline is 3.638. Meanwhile, the ttable value is 2.042. From the results of this research, it can be concluded that incentives, non-financial rewards and work discipline partially and simultaneously influence the work motivation of Toko Candi Elektronik 310 Surakarta.

Keywords: *Incentives, Non-Financial – Rewards, Work Discipline, Work Motivation, Toko Candi Elektronik 310 Surakarta.*

Abstrak

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh insentif, non finansial – reward dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja salesperson toko candi elektronik 310 Surakarta. Hipotesis yang diajukan dalam

Received 08 Juli, 2024; Revised 26 Agustus, 2024; Accepted 02 September, 2024

penelitian ini, yaitu H1 : diduga insentif berpengaruh terhadap motivasi kerja, H2 : diduga non finansial - reward berpengaruh terhadap motivasi kerja, H3 : diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan H4 : diduga insentif, non finansial - reward, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan observasi, wawancara dan angket kuesioner, yang bertujuan untuk memberikan penjelasan. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan yang pokok. Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling atau sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian melibatkan sebanyak 34 orang karyawan sebagai responden, data dianalisis dengan model regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS v26. Hasil analisa data menunjukkan bahwa nilai Thitung variabel Insentif sebesar 4,217, variabel Non Finansial - Reward sebesar 2,955 dan Disiplin Kerja sebesar 3,638. Sedangkan untuk nilai ttabel sebesar 2,042. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif, non finansial – reward dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja Toko Candi Elektronik 310 Surakarta.

Kata Kunci: *Insentif, Non Finansial – Reward, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Toko Candi Elektronik 310 Surakarta.*

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi sekarang ini, banyak perusahaan mengalami kemunduran. Penyebab paling besar dari hal tersebut meliputi timbulnya masalah baru seiring dengan perkembangan teknologi serta kinerja atau hasil kerja dari karyawan pada perusahaan tersebut. Adanya Sumber Daya Manusia (SDM) tidak dapat dipungkiri sebagai salah satu faktor terpenting dari keberhasilan suatu usaha. Oleh sebab itu kesuksesan suatu perusahaan erat kaitannya dengan keberhasilan perusahaan dalam mengelola karyawan dari perusahaan tersebut. [1],[2], [3], [4], [5]

Pentingnya peranan karyawan dalam suatu perusahaan mendorong perusahaan untuk terus melakukan kegiatan pendayagunaan karyawan dengan cara mengembangkan potensi yang dimiliki karyawan, memberikan arahan kepada karyawan di setiap pemberian tugas, memberikan target waktu pada pengerjaan suatu tugas, memberikan teladan dan perhatian, memberikan insentif maupun non-finansial reward[6]. Insentif perlu diberikan dengan tujuan mampu memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Perusahaan memiliki harapan, dengan diberikannya insentif dapat memotivasi kinerja karyawan menjadi lebih giat, sejalan dengan hal tersebut dengan adanya insentif para pelaku usaha mengharapkan kesejahteraan dari seluruh karyawannya. Selain insentif non-finansial reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan juga mampu membuat kinerja karyawan menjadi maksimal, memberikan rasa nyaman, senang, puas dan merasa dihargai.[7]

Dalam upaya perusahaan memberikan yang terbaik bagi karyawannya tentu perlu adanya imbal balik dari kinerja karyawan tersebut. Sebagai wujud dari tanggung jawabnya kepada atasan, karyawan secara tidak langsung dituntut untuk berperilaku yang menunjukkan etos kerjanya. Disiplin adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai kesuksesan dari usaha yang sedang dijalankan. Menurut Hasibuan [2] kedisiplinan adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci dari terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, akan sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin kerja wajib dijadikan pembiasaan bagi karyawan, karena semakin tinggi disiplin kerja maka akan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja[8]. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sufiya [9] menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian berbeda dilakukan oleh Nurhuda, dkk [10] menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada bulan Desember tahun 2023, diketahui bahwa insentif di Toko Candi Elektronik 310 diberikan saat target yang diberikan dapat dicapai oleh salesperson, biasanya pemberian insentif maupun non-finansial reward diberikan setiap bulan, lebih tepatnya bersamaan dengan pemberian gaji bulanan. Diketahui juga bahwa penjualan di Toko Candi Elektronik 310 pada tahun lalu tepatnya pada Desember 2023 tidak mencapai target, hal ini tidak sejalan dengan kerja lembur yang dilakukan oleh karyawan yang harus masuk di hari libur dalam rangka merayakan hari Raya Natal 2023 sehingga membuat karyawan menjadi kecewa.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H1 : Diduga bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja salesperson Toko Candi Elektronik 310.

H2 : Diduga bahwa non finansial - reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja salesperson Toko Candi Elektronik 310.

H3 : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja salesperson Toko Candi Elektronik 310.

H4 : Diduga bahwa insentif, non finansial–reward, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja salesperson Toko Candi Elektronik 310 secara simultan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanasi, populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu salesperson Toko Candi Elektronik 310 yang berjumlah 34 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik total sampling/ sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, sumber data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Toko Candi Elektronik 310 Solo. Penelitian ini menggunakan skala likert yang memiliki bobot 1 sampai dengan 4 dengan keterangan skor 4 untuk jawaban Sangat Setuju (SS), skor 3 untuk jawaban Setuju (S), skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS) dan skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)[11]

Teknik pengumpulan data adalah suatu kegiatan mengumpulkan data yang dilakukan dengan menggunakan teknik atau alat atau disebut dengan instrumen penelitian. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan angket kuesioner.[12]

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau nilai dari orang atau objek atau kegiatan variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian akan ditarik kesimpulan [13][14]. Variabel (X) merupakan variabel yang bisa mempengaruhi atau mampu menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini sebagai variabel bebas adalah Insentif (X1)[15], Non Finansial – Reward (X2)[17][18] dan Disiplin Kerja (X3)[9][16]. Variabel (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi sebab adanya variabel bebas[14]. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Motivasi Kerja Salesperson Toko Candi Elektronik 310. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi R2 dan uji hipotesis.[19]

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Insentif (X1)

	Insentif (X1)		
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
X1.1	0,734	0,000	Valid
X1.2	0,800	0,000	Valid
X1.3	0,514	0,002	Valid
X1.4	0,604	0,000	Valid
X1.5	0,743	0,000	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan untuk variabel insentif dinyatakan valid karena r hitung disetiap pernyataan > r tabel 0,3291 dan memiliki taraf signifikansi < 0,05.

Tabel 2. Uji Non Finansial - Reward (X2)

	Non Finansial – Reward (X2)		
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
X2.1	0,606	0,000	Valid
X2.2	0,637	0,000	Valid
X2.3	0,611	0,000	Valid
X2.4	0,566	0,000	Valid
X2.5	0,685	0,000	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan untuk variabel non finansial – reward dinyatakan valid karena r hitung disetiap pernyataan > r tabel 0,3291 dan memiliki taraf signifikansi < 0,05.

Tabel 3. Uji Disiplin Kerja (X3)

	Disiplin Kerja (X3)		
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
X3.1	0,479	0,004	Valid
X3.2	0,642	0,000	Valid
X3.3	0,600	0,000	Valid
X3.4	0,693	0,000	Valid
X3.5	0,683	0,000	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan untuk variabel disiplin kerja dinyatakan valid karena r hitung disetiap pernyataan > r tabel 0,3291 dan memiliki taraf signifikansi < 0,05.

Tabel 4. Uji Motivasi Kerja (Y)

	Motivasi Kerja (Y)		
	Pearson Correlation	Sig (2-tailed)	Keterangan
Y1	0,583	0,000	Valid
Y2	0,579	0,000	Valid
Y3	0,655	0,000	Valid
Y4	0,608	0,000	Valid
Y5	0,728	0,000	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua pernyataan untuk variabel motivasi kerja dinyatakan valid karena r hitung disetiap pernyataan > r tabel 0,3291 dan memiliki taraf signifikansi < 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Reliabilitas Insentif (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.711	5

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,711 > 0,60, maka variabel insentif dinyatakan reliabel

Tabel 6. Hasil Reliabilitas Non Finansial-Reward (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.600	5

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,600 > 0,60$, maka variabel non finansial - reward dinyatakan reliabel.

Tabel 7. Hasil Reliabilitas Disiplin Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.604	5

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,604 > 0,60$, maka variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 8. Hasil Reliabilitas Motivasi Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.622	5

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,622 > 0,60$, maka variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,22532654
Most Extreme Differences	Absolute	0,098
	Positive	0,051
	Negative	-0,098
Test Statistic		0,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200c,d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$. Terbukti bahwa data tersebut berdistribusi normal sebanyak 34 data.

Uji Multikolinieritas

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,567	1,765
X2	0,595	1,680
X3	0,937	1,067

Berdasarkan uji multikolinearitas antar variabel intensif (Total_X1), non finansial - reward (Total_X2) dan disiplin kerja (Total_X3) tidak terjadi multikolinearitas, dengan kata lain tidak terjadi korelasi. Hal ini dapat dilihat dari VIF < 10,00 dan nilai *tolerance* > 0,10 yaitu : nilai variabel insentif (Total_X1) menunjukkan hasil VIF 1,765 < 10,00 dan nilai *tolerance* 0,567 > 0,10. Nilai non finansial - reward (Total_X2) menunjukkan hasil VIF 1,680 < 10,00 dan nilai *tolerance* 0,595 > 0,10. Nilai variabel disiplin kerja (Total_X3) menunjukkan hasil VIF 1,067 < 10,00 dan nilai *tolerance* 0,937 > 0,10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
X1	0,340	Bebas Heteroskedastisitas
X2	0,430	Bebas Heteroskedastisitas
X3	0,959	Bebas Heteroskedastisitas

Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2024

Dari hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig) masing-masing variabel > 0,05 yang artinya dari masing-masing variabel (insentif, non finansial - reward dan disiplin kerja) tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,900	2,059		-1,409	0,169
	Total_X1	0,471	0,112	0,490	4,217	0,000
	Total_X2	0,362	0,122	0,335	2,955	0,006
	Total_X3	0,355	0,098	0,329	3,638	0,001

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2024

Berdasarkan dari tabel di atas dibentuk persamaan regresi linear sebagai berikut :

$$Y = 0.490X_1 + 0.335X_2 + 0.329X_3 + e.$$

Persamaan regresi linear tersebut memberikan gambaran sebagai berikut:

- 1) Insentif (X1) bernilai positif sebesar 0,490, artinya peningkatan insentif sebanyak 1 satuan, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,490 dengan asumsi insentif tidak berubah. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik insentif pada Toko Candi Elektronik 310 Surakarta maka akan meningkatkan motivasi kerja.
- 2) Non finansial - reward (X2) bernilai positif sebesar 0,335, artinya peningkatan non finansial - reward sebanyak 1 satuan, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,335 dengan asumsi non

finansial - reward tidak berubah. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik non finansial - reward pada Toko Candi Elektronik 310 Surakarta maka akan meningkatkan motivasi kerja.

- 3) Disiplin kerja (X3) bernilai positif 0,329, artinya peningkatan disiplin kerja sebanyak 1 satuan, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,329 dengan asumsi disiplin kerja tidak berubah. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja pada Toko Candi Elektronik 310 Surakarta maka akan meningkatkan motivasi kerja.

Uji Hipotesis secara Parsial (uji T)

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,900	2,059		-1,409	0,169
	Total_X1	0,471	0,112	0,490	4,217	0,000
	Total_X2	0,362	0,122	0,335	2,955	0,006
	Total_X3	0,355	0,098	0,329	3,638	0,001

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Output SPSS v6 Tahun 2024

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh suatu variabel, yaitu pengaruh insentif, non finansial - reward dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Sebelumnya harus dicari dahulu nilai t_{tabel} karena akan dibandingkan dengan nilai t_{hitung} . T_{tabel} diperoleh dari : tingkat kepercayaan dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$, dimana tabel distribusi t dengan uji dua pihak $\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$ dan $db = n-k-1=34-4-1=29$. Maka nilai T_{tabel} adalah 2,045. Pengujian masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh insentif secara parsial terhadap motivasi kerja berdasarkan keluaran *software* SPSS seperti terlihat pada tabel IV.18 diperoleh nilai t_{hitung} variabel X1 sebesar 4,217. Karena nilai $t_{hitung} 4,217 > t_{tabel} 2,045$ maka diputuskan H1 diterima. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
- 2) Pengaruh non finansial - reward secara parsial terhadap motivasi kerja berdasarkan keluaran *software* SPSS seperti terlihat pada tabel IV.18 diperoleh nilai t_{hitung} variabel X2 sebesar 2,955. Karena besaran nilai $t_{hitung} 2,955 > t_{tabel} 2,045$ maka diputuskan H2 diterima. Dengan nilai signifikansi sebesar $0,006 > 0,05$. Maka berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa non finansial - reward berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
- 3) Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap motivasi kerja berdasarkan *software* SPSS seperti terlihat pada tabel IV.18 diperoleh nilai t_{hitung} variabel X3 3,638. Karena nilai $t_{hitung} 3,638 > t_{tabel} 2,042$ maka diputuskan H3 diterima. Dengan nilai signifikansi $0,001 > 0,05$. Maka berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Uji Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Tabel 14. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166,012	3	55,337	33,506	,000b
	Residual	49,547	30	1,652		
	Total	215,559	33			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2024

Berdasarkan tabel output di atas, dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 33,506. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . $Df1 = k-1 = 3$ dan $Df2 = n-k = 30$, diketahui nilai F_{tabel} sebesar 2,922. Dari nilai-nilai di atas, diketahui nilai $F_{hitung} 33,506 > F_{tabel} 2,922$ sehingga H1 diterima, artinya terdapat pengaruh simultan

yang signifikan dari insentif (X1), non finansial - reward (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap motivasi kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,878a	0,770	0,747	1,28513

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Output SPSS v26 Tahun 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,747 atau 74,7%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa insentif (X1), non finansial - reward (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan sebesar 74,7% terhadap motivasi kerja. Sedangkan 25,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari pembahasan dan pengolahan data di atas, maka disimpulkan bahwa berdasarkan uji linear berganda diperoleh hasil $Y = 0.490X1 + 0.335X2 + 0.329X3$ yang berarti variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y, berdasarkan pengujian hipotesis parsial (uji T) diperoleh hasil insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karena nilai $t_{hitung} 4.217 > t_{tabel} 2,042$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka diputuskan H1 diterima. Non finansial - reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karena nilai $t_{hitung} 2,955 > t_{tabel} 2,042$ dengan nilai signifikansi 0,006. Maka dapat diputuskan H2 diterima. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karena nilai $t_{hitung} 3,638 > t_{tabel} 2,042$ dengan nilai signifikansi 0,001 maka dapat diputuskan H3 diterima. Berdasarkan Uji F diperoleh hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 33,506 dan nilai $F_{tabel} 2,922$. Sehingga $F_{hitung} 33,506 > F_{tabel} 2,922$ maka diputuskan H1 diterima. Dengan demikian secara simultan variabel insentif, non finansial – reward dan disiplin kerja mempengaruhi motivasi kerja Toko Candi Elektronik 310 Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen SDM. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 49–50).
- [2] Hasibuan, Melayu, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [3] Sarwoto B, W, 2015, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Book, Yogyakarta
- [4] Siagian, Sodang P, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Bumi Aksara, Jakarta.
- [5] Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, Nunung Ayu Sofiaty, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [6] Sunarto, A., Rusilowati, U., & Ciptaningsih, E. M. S. S. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan), Punishment (Hukuman) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Sinarmas Jakarta Pusat. *Pascasarjana Universitas Pamulang*, 2017, 1–20. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Proceedings/article/view/782>
- [7] Elvia Juita Tintaubah, 2019, Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Motivasi Kerja Supir pada PT Terang bersama Zanesia Cabang Pekanbaru Menurut Tinjauan Ekonomi Syariah, *Skripsi* diterbitkan, Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, Pekanbaru.
- [8] Purnamasari, W., Ekasari, R., & Madjid, I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampak Kinerja Karyawan Bagian Gudang Barang Jadi. *Ecopreneur*.12, 2(1), 31. <https://doi.org/10.51804/econ12.v2i1.387>
- [9] Sufiya, L. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja pada Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Hotel dan Agrowisata). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 9(2).

- [10] Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo. *IQTISHADequity Jurnal MANAJEMEN*, 1(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.355>
- [11] Sugiarto, E, 2017, *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif: Skripsi dan Tesis: Suaka Media (2nd ed)*, Diandra Kreatif, Yogyakarta.
- [12] Kasmadi & Sunariah N. S, 2016, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, Alfabeta, Bandung.
- [13] Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- [14] Sugiyono dan Lestari, P, 2021, *Metode Penelitian Komunikasi*, Alfabeta, Bandung.
- [15] Riyant, G., Al, G. M., & Djudi Mukzam, M. M. (2014). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) |*, 8(1), 1–7. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- [16] Purnamasari, W., Ekasari, R., & Madjid, I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampak Kinerja Karyawan Bagian Gudang Barang Jadi. *Ecopreneur.12*, 2(1), 31. <https://doi.org/10.51804/econ12.v2i1.387>
- [17] Dianti, Y. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Kinerja Karyawan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(2), 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- [18] Adiyanti, S. A., & Nugraha, E. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non-Finansial terhadap Kinerja Karyawan. *Remik*, 7(1), 166–176. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.11997>
- [19] Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.