



INTERVENING DISIPLIN KERJA PADA PENGARUH INSENTIF FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Noviana Halim¹ Wayan Gede Supartha² Luh Komang Candra Dewi³

Article history:

Submitted: 07 Agustus 2025
Revised: 09 September 2025
Accepted: 31 Desember 2025

Keywords:

Employee performance;
Incentive;
SEM-PLS 4;
Work Discipline;

Kata Kunci:

Disiplin Kerja;
Insentif;
Kinerja Karyawan;
SEM-PLS 4;

Koresponding:

Fakultas Bisnis dan
Pariwisata, Universitas
Triatma Mulya Badung, Bali,
Indonesia
Email:
nov.secure@yahoo.com

Abstract

Politeknik Elbajo Commodus, West Manggarai Regency, East Nusa Tenggara (NTT), has continuously increased both financial and non-financial incentives over the past five years; however, the positive impact of these incentives on employee discipline and performance has not been clearly identified. Therefore, this study aims to analyze the intervening role of work discipline in the relationship between financial and non-financial incentives and employee performance. The population of this study consisted of all 50 employees of Politeknik Elbajo Commodus, with the sample determined using a saturation sampling technique. This research employed a causal quantitative research design, which explains the intervening role of work discipline in the effect of financial and non-financial incentives on employee performance, supported by Structural Equation Modeling (SEM) as the analytical technique. The results indicate that both financial and non-financial incentives have a significant positive effect on work discipline, while they show different effects on employee performance. Work discipline has a significant positive effect on employee performance. In addition, financial and non-financial incentives have a significant positive effect on employee performance through the mediation of work discipline. These findings are expected to assist the management of Politeknik Elbajo Commodus in enhancing employee discipline and performance.

Abstrak

Politeknik Elbajo Commodus Kabupaten Manggarai Barat, NTT telah lima tahun terus memberikan peningkatan insentif finansial dan non finansial, tapi belum diketahui secara pasti dampak positifnya terhadap peningkatan disiplin dan kinerja karyawan. Untuk itu diadakan penelitian menganalisis intervening disiplin kerja pada pengaruh insentif finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. Karyawan Politeknik Elbajo Commodus yang berjumlah 50 orang dijadikan populasi. Sampel ditentukan secara *Saturation Sampling*. Desain penelitian menggunakan penelitian kuantitatif kausalitas yang didalamnya memberikan penjelasan tentang intervening disiplin kerja pada pengaruh insentif finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan dibantu teknik analisis *Structural Equation Modeling*. Penelitian ini menemukan bahwa Insentif finansial dan non-finansial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Dan berpengaruh berbeda terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta Insentif dan Insentif Non Finansial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimediasi disiplin kerja. Temuan ini diharapkan dapat membantu pimpinan Politeknik Elbajo Commodus dalam mengembangkan disiplin dan kinerja karyawan.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana, Bali, Indonesia²

Email: Gede.supartha@triatmamulya.ac.id

Fakultas Bisnis dan Pariwisata, Universitas Triatma Mulya, Badung, Bali, Indonesia³

Email: Candra.dewi@triatmamulya.ac.id

PENDAHULUAN

Perusahaan dan sumber daya manusia memiliki hubungan yang sangat mengikat dalam dunia usaha (Subekhi, 2021). Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan pengetahuan akan pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan tenaga kerja dalam perusahaan (Saputra *et al.*, 2020). Alasan pemenuhan kebutuhan menjadi faktor utama yang mendasari karyawan untuk bekerja. Karyawan akan bekerja semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhannya. Kinerja karyawan yang tinggi, sangat diharapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak perusahaan yang mengabaikan pentingnya memberikan kompensasi baik finansial maupun nonfinansial pada karyawan akibatnya banyak persoalan kinerja yang didapat oleh perusahaan, seperti *low employee motivation*, *poor job performance*, *high turn over*, *irresponsible behavior* dan *employee dishonesty* yang diyakini berakar pada sistem kompensasi yang tidak baik (Jaelani, 2021).

Pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan oleh perusahaan dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi yang adil berbasis kinerja. Pemberian kompensasi pada karyawan tidak hanya memiliki arti secara materil akan tetapi sebagai tolak ukur seberapa besar perusahaan telah menghargai kinerjanya. Ketidak sesuaian pemberian kompensasi pada karyawan membuat karyawan menjadi tidak disiplin untuk bekerja dan akhirnya merugikan perusahaan (Jaelani, 2021). Kompensasi yang diberikan pada karyawan dapat berupa kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial berupa gaji atau upah dan insentif sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa prihal yang berkaitan dengan lingkungan dan pekerjaan itu sendiri seperti pujian, kedudukan, motivasi dan lain-lain (Musafir, 2013).

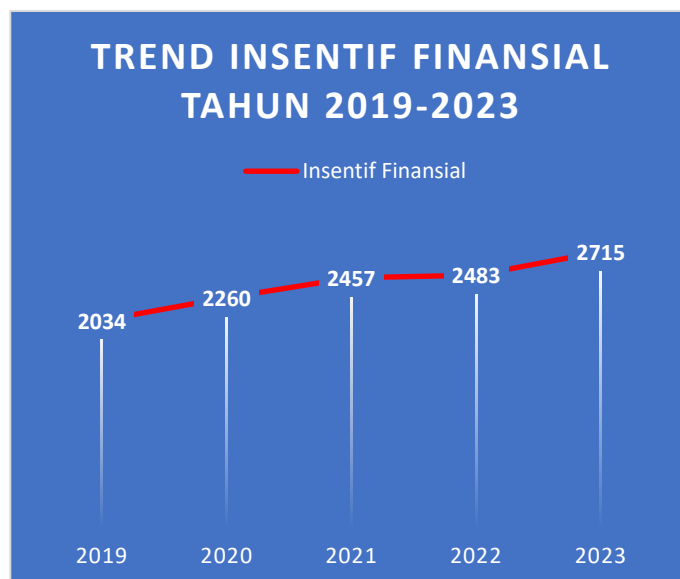
Untuk merangsang peningkatan kinerja karyawan, diperlukan juga penerapan disiplin. Hubungan disiplin dengan kinerja dapat dijelaskan melalui kerangka teori sosioteknik dan perilaku organisasi, di mana disiplin kerja berfungsi sebagai *antecedent driver* yang mempengaruhi perilaku kerja yang konsisten dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati aturan, prosedur, waktu dan etika kerja yang ditetapkan organisasi, yang berdampak positif pada peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas dan kinerja keseluruhan (Harsono, 2024; Tumanggor & Mesra, 2024).

Disiplin harus diterapkan karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja (Rukhayati, 2018). Berkaitan dengan prestasi kerja karyawan, ada kajian literasi beberapa hasil penelitian menemukan bahwa, *financial incentive* dan non *financial insentive* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Argyropoulou *et al.*, 2023; Pandiangan & Isnurhadi, 2019). Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Arif *et al.*, 2019; Budiyanto & Wikan, 2020; Efendi *et al.*, 2020; Pangaribuan *et al.*, 2023; Pratama *et al.*, 2023).

Penelitian selanjutnya, menemukan bahwa disiplin kerja dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Diawati *et al.*, 2023; Wirastini & Sariyani, 2024). Finansial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Djibrin, 2017). Non finansial insentif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Ardiana *et al.*, 2018). Juga ada penelitian yang menyatakan bahwa, non finansial insentif, budaya organisasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Ramadhan *et al.*, 2019).

Politeknik Elbajo Commodus adalah sebuah lembaga yang bergerak di bidang pendidikan di Kabupaten Manggarai Barat NTT, dalam operasionalnya memperhatikan masalah motivasi kerja dan disiplin kerja karyawannya. Motivasi yang diberikan berupa insentif finansial berupa gaji, BPJS Kesehatan, BPJS Tenaga Kerja & THT, tunjangan hari raya dan pesangon. serta insentif non finansial berupa pelatihan, apresiasi prestasi karyawan, promosi jabatan, pemberian tugas sesuai kompetensi, pemberian kesempatan berpartisipasi dalam proses penyelenggaraan pekerjaan, penyediaan lingkungan fisik, perayaan ulang tahun kampus, perayaan hari besar keagamaan dan memelihara lingkungan sosial serta kegiatan outbond (Personalia Politeknik Elbajo Commodus, 2024). Politeknik

eLBajo Commodus selama lima tahun telah mengeluarkan total insentif finansial yang menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun dalam jutaan rupiah seperti tampilan grafik berikut.



Sumber: Data pengelola, 2025

Gambar 1. Trend Insentif Finansial Tahun 2019-2023

Namun, pihak pimpinan Politeknik Elbajo Commodus sampai saat ini belum mengetahui secara pasti besarnya sumbangan insentif finansial dan insentif non finansial dalam meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan Politeknik Elbajo Commodus. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dipandang relevan dilakukan penelitian untuk menganalisis 1) Pengaruh insentif finansial dan non-finansial terhadap disiplin kerja karyawan Politeknik eLBajo Commodus, 2) Pengaruh insentif finansial, insentif non-finansial dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Politeknik eLBajo Commodus, 3) pengaruh tidak langsung insentif finansial terhadap kinerja karyawan Politeknik eLBajo Commodus melalui disiplin kerja serta 4) pengaruh tidak langsung insentif non-finansial terhadap kinerja karyawan Politeknik eLBajo Commodus melalui disiplin kerja.

Dalam kajian teoritis Human Resource Management (HRM), insentif dipandang sebagai alat utama organisasi untuk mengarahkan perilaku karyawan agar konsisten dengan tujuan dan standar kerja perusahaan. Insentif ini mencakup dua kategori utama: insentif finansial (gaji, bonus, tunjangan) dan insentif non-finansial (pengakuan, penghargaan tidak berupa uang, kesempatan berkembang). Secara teoretis, kedua bentuk insentif ini berkontribusi terhadap disiplin kerja, yang selanjutnya memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Disiplin kerja berfungsi sebagai mediator psikologis yang membuat karyawan terdorong untuk berperilaku produktif dan taat aturan yang ditetapkan organisasi. Pemberian reward jelas atas pencapaian target dan kepatuhan terhadap standar kerja. Hal ini memperkuat ekspektasi karyawan bahwa usaha dan perilaku kerja yang baik akan menghasilkan imbalan yang diinginkan, sehingga mereka lebih disiplin dalam memenuhi kewajiban pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai standar tugas. Disiplin kerja dianggap sebagai variabel mediator dalam hubungan antara insentif (finansial dan non-finansial) dan kinerja karyawan. (Lailiyah, R., et. al., 2025, Setiadi, A. E., 2025. dan Setiadi, A. E., & Sudarso, A. P. 2025).

Mengacu pada tujuan penelitian, dilakukan kajian hubungan asimetris insentif finansial terhadap disiplin kerja. Penelitian Latifah Awad Djibrin, (2017) menemukan bahwa finansial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Latifah Awad Djibrin, (2017) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti bahwa insentif finansial berdampak pada disiplin kerja karyawan. Berarti, tinggi-rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh besarnya insentif finansial yang diterima oleh karyawan yang bersangkutan. Mengacu pada temuan penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis berikut.

H₁: Insentif finansial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan Politeknik eLBajo Commodus.

Hubungan asimetris insentif non-finansial terhadap disiplin kerja. Rifki Ramadhan *et al.*, (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompensasi non finansial, budaya organisasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Penelitian Runik Puji Rahayu, (2015) menemukan bahwa kompensasi non-finansial berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja. Lebih lanjut penelitian Sejati *et al.*, (2019) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara insentif pegawai dengan kedisiplinan. Berarti, tinggi-rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh besarnya insentif non-finansial yang diterima oleh karyawan yang bersangkutan. Mengacu pada temuan penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis berikut.

H₂: Insentif non-finansial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan Politeknik eLBajo Commodus.

Hubungan asimetris insentif finansial terhadap kinerja karyawan. Argyropoulou *et al.*, (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi finansial dan non-finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pandiangan & Isnurhadi, (2019) menyimpulkan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Latifah Awad Djibrin, (2017) juga menyimpulkan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Windasari & Asih, (2020) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif finansial terhadap kinerja pegawai dan insentif finansial mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Secara umum dapat dibuat pernyataan bahwa, semakin tinggi insentif finansial maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang bersangkutan. Mengacu pada temuan penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis berikut.

H₃: Insentif finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Politeknik eLBajo Commodus.

Hubungan asimetris insentif non-finansial terhadap kinerja karyawan. Penelitian Malinda *et al.*, (2019) menyimpulkan bahwa Insentif non-finansial berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja manajerial. Temuan penelitian di atas diperkuat beberapa temuan penelitian seperti, penelitian Sutianingsih *et al.*, (2021) menyimpulkan kompensasi non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Argyropoulou *et al.*, (2023) menyimpulkan bahwa motivasi finansial dan non-finansial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahmid & Purnama, (2023) mengungkapkan bahwa motivasi kerja non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ardiana *et al.*, (2018) menemukan bahwa kompensasi non finansial dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ramadhan *et al.*, (2019) mengungkapkan bahwa secara tidak langsung, budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi non-finansial mempunyai dampak terhadap kinerja ketika dimediasi dengan disiplin yang berhubungan dengan pekerjaan. Windasari & Asih, (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan insentif non finansial terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, secara umum dapat dinyatakan bahwa, semakin tinggi insentif non-finansial maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang bersangkutan. Mengacu pada temuan penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis berikut.

H₄: Insentif non-finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Politeknik eLBajo Commodus.

Hubungan asimetris disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sutrisno *et al.*, (2016) menemukan : Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Hal yang sama dinyatakan Mangkunegara, (2015), disiplin kerja termasuk ketepatan waktu dalam bekerja, kepatuhan melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Singkatnya, bekerja tepat waktu adalah bagian dari disiplin kerja yang taat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Pandiangan & Isnurhadi, (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, Budiyanto & Wikan, (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ritanto Efendi *et al.*, (2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan,

baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Penelitian Muhamad Arif *et al.*, (2019) menemukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan. Sudiarditha, (2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Wirastini & Sariani, (2024) menemukan disiplin kerja dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan Prety Diawati *et al.*, (2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada temuan penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis berikut.

H₅: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Politeknik eLBajo Commodus.

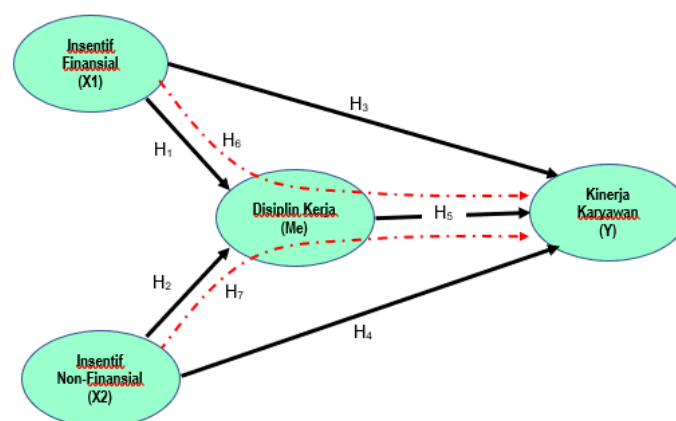
Hubungan asimetris insentif finansial terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Penelitian Latifah Awad Djibrin, (2017) menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya Penelitian Sutrisno *et al.*, (2016) mengemukakan : “Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai”. Juga penelitian Pandiangan & Isnurhadi, (2019)) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budiyanto & Wikan, (2020) menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Budiyanto & Wikan, (2020) menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada temuan penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis berikut.

H₆: Insentif finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Politeknik eLBajo Commodus melalui disiplin kerja.

Hubungan asimetris insentif non-finansial terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Ramadhan *et al.*, (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompensasi non finansial, budaya organisasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Juga penelitian Runik Puji Rahayu, (2015) menemukan bahwa kompensasi non-finansial berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja. Selanjutnya Penelitian Sutrisno *et al.*, (2016) mengemukakan : “Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai”. Juga Pandiangan & Isnurhadi, (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budiyanto & Wikan, (2020) menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada temuan penelitian tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis berikut.

H₇: Insentif non-finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Politeknik eLBajo Commodus melalui disiplin kerja.

Berkaitan dengan rumusan hipotesis, maka disajikan model hubungan asimetris variabel insentif finansial terhadap disiplin kerja, hubungan asimetris variabel insentif non-finansial terhadap disiplin kerja, hubungan asimetris variabel insentif finansial terhadap kinerja karyawan, hubungan asimetris variabel insentif non-finansial terhadap kinerja karyawan dan hubungan asimetris variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



Sumber: Penelitian, 2025.

Gambar 2. Model Hubungan Asimetris Antar Variabel

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang bersifat *explanatory research*, yang bertujuan untuk menguji hipotesis hubungan kausal antara variabel insentif finansial, insentif non finansial, terhadap disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja (Sugiyono, 2019). Menggunakan teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner tertutup dibantu dengan *google form*. Ukuran sampel sejumlah 50 orang karyawan Politeknik Elbajo Comodus, NTT merupakan sampel jenuh (*Saturation Sampling*) atau sensus (Silaen & Widiyono, 2013; Sugiyono, 2017).

Penelitian ini memiliki dua variabel eksogen yaitu insentif finansial dan insentif non finansial. Satu buah variabel intervening, yaitu disiplin kerja. Satu buah variabel endogen, yaitu kinerja karyawan. Sebagaimana ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
1	Kinerja Karyawan (Endogen Y)	Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepada pegawai yang bersangkutan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perorangan dalam organisasi,	1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Efisien, 4) Kemandirian, 5) Kreatifitas, 6) Kerjasama. (Sumber : Afandi (2018), Emron (2016), Yulianto (2020), Bintoro (2017), Wahjono (2015))	Likert 1 s.d. 5
2	Disiplin Kerja (Intervening Me)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.	1) Tanggungjawab, 2) Ketaatan berpakaian, 3) Ketaatan Perilaku, 4) Ketaatan waktu. (Sumber : Permatasari et. al., (2015), Edy Sutrisno (2016), Nasution (2020))	Likert 1 s.d. 5
3	Lanjutan Insentif Finansial (Eksogen X ₁)	Insentif finansial adalah imbalan berupa uang yang dibayarkan perusahaan kepada karyawan baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung sebagai dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.	1) Gaji, 2) Bonus, 3) Tunjangan, 4) Pensiun. (Sumber : Sarwoto (2010), F.W. Taylor (2024), Kadarisman (2014))	Likert 1 s.d. 5
4	Insentif Non-finansial (Eksogen X ₂)	Insentif non finansial adalah alat atau cara yang penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bentuk non uang, namun berupa fasilitas atau kenyamanan.	1) Peningkatan skill, 2) Promosi, 3) Liburan, 4) Pemberian Gelar (Title). (Sumber : Sarwoto (2010), Al-Nsour (2012), Idris (2023), Rivai (2005))	Likert 1 s.d. 5

Sumber: Penelitian, 2025

Untuk mengukur keempat variabel penelitian disusun format instrument penelitian berbentuk kuesioner. Pengukuran item kuesioner menggunakan skala likert dengan rentang skor 1 untuk jawaban

paling negatif sedangkan skor 5 untuk jawaban paling positif. Item-item kuesioner dikembangkan berdasarkan indikator setiap variabel yang telah dikembangkan sebelumnya. Data yang diperoleh selanjutnya diolah dan dianalisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis statistik deskriptif menginterpretasi karakteristik responden, dibantu dengan *software* SPSS Versi 27.

Analisis inferensial digunakan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antar variabel penelitian. Analisis pengaruh antar variabel eksogen dengan variabel endogen dan variabel intervening digunakan metode statistik Structural Equation Modelling (SEM) yang dibantu *software Partial Least Square* (PLS) Versi 4. Penelitian ini menggunakan analisis inferensial Structural Equation Modelling (SEM) PLS, karena model penelitian ini tergolong rumit dengan sampel tidak terlalu besar (Akter *et al.*, 2011; Yunita *et al.*, 2025). Menurut Hair *et al.*, (2017) dan Sarstedt *et al.*, (2022) PLS (*Partial Least Square*) adalah *software* untuk analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Lebih lanjut, Ghazali & Latan, (2015) dan Hair *et al.*, (2017) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat *soft modeling* karena tidak perlu asumsi data memenuhi normalitas, harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel boleh kecil (dibawah 100 sampel) dan dapat menganalisis secara simultan serta tampilannya baik

Analisis model pengukuran (outer model) meliputi *Convergent Validity*, *Average Variance Extracted (AVE)*, *Fornell Larker*, *Cronbach Alpha*, dan *Composite Reliability*. Analisis model pengukuran (inner model) meliputi Effect Size f-square (f^2), R-square (R^2), Stone-Geisser Q-square test (Q^2) untuk predictive relevance dan Goodness Off Fit (GOF) (Henseler, *et al.*, (2015). Pengujian hipotesis menggunakan uji satu sisi, yaitu sisi kanan dengan memakai tingkat signifikansi (α) sebesar 5%. Menurut Adi *et al.*, (2023); Adi & Saputri, (2024); dan Ruxton & Neuhauser, (2010) kriteria dasar pengambilan keputusan pengujian hipotesis satu sisi adalah terima H_0 , jika Significansi (P-value) $> 0,05$ atau t-hitung $< 1,645$ serta tolak H_0 , jika Significansi (P-value) $< 0,05$ atau t-hitung $> 1,645$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian didasarkan pada jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja dapat diuraikan dalam bentuk Tabel 2.

Tabel 2.
Karakteristik Demografi Responden

Karakteristik Responden		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	24	48
2	Perempuan	26	52
	Jumlah	88	100
Usia			
1	20 - 29 Tahun	25	50
2	30 - 39 Tahun	18	36
3	40 - 49 Tahun	4	8
4	50 - 59 Tahun	2	4
5	60 - 69 Tahun	1	2
	Jumlah	50	100
Pendidikan			
1	Diploma	5	10
2	Diploma	2	4
3	Sarjana (S1)	13	26
4	Magister (S2)	29	58
5	Doktor (S3)	1	2

Karakteristik Responden		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jumlah		50	100
Masa Kerja			
1	Satu Tahun	19	38
2	Dua Tahun	6	12
3	Tiga Tahun	4	8
4	Empat Tahun	5	10
5	Lima Tahun	8	16
6	Enam Tahun	6	12
7	Tujuh Tahun	2	4
Jumlah		50	100

Sumber: Data Penelitian, 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan menurut kategori jenis kelamin komposisi perempuan sebanyak 26 orang atau sebanyak 52,0 persen lebih sedikit dibandingkan dengan Laki-Laki sebanyak 24 orang atau sebanyak 48,0 persen. Artinya jumlah karyawan Politeknik eLBajo Commodus lebih dominan berjenis kelamin perempuan. Tingkat usia karyawan, paling banyak pada pada kisaran usia 20 - 29 tahun sebanyak 25 orang atau sebanyak 50,0 persen, kemudian yang berumur 30 - 39 tahun sebanyak 18 orang atau sebanyak 36 persen, karyawan yang berumur empat puluh tahun keatas sebanyak 7 orang atau sebanyak 14,0 persen. Karakteristik responden lebih dominan pada usia muda dan energik.

Berdasarkan tingkat pendidikan karyawan sebanyak 29 orang atau sebanyak 58,0 persen berpendidikan Magister (S2), berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 13 orang atau sebanyak 26 persen. Satu orang karyawan atau 2,0 persen berpendidikan Doktor. Dua orang atau 4,0 persen berpendidikan Diploma. Sisanya sejumlah 2 orang atau 4,0 persen berpendidikan Diploma. Berdasarkan uraian data diatas, tingkat pendidikan Magister (S2) yang dominan dikarenakan kegiatan Politeknik eLBajo Commodus bergerak pada bidang pendidika tinggi yang mensyaratkan para dosen memiliki jenjang pendidikan terakhir minimal Magister (S2). Masa kerja karyawan, sebanyak 19 orang atau sebanyak 38,0 persen memiliki masa kerja 1 tahun. Enam orang karyawan atau 12,0 persen memiliki masa kerja 2 tahun. Empat orang karyawan atau 8,0 persen memiliki masa kerja 3 tahun. Lima orang karyawan atau 10,0 persen memiliki masa kerja 4 tahun. Delapan orang karyawan atau 16,0 persen memiliki masa kerja 5 tahun. Enam orang karyawan atau 12,0 persen memiliki masa kerja 6 tahun. Serta, dua orang karyawan atau 4,0 persen memiliki masa kerja 7 tahun. Pada Tabel 2 dapat dinyatakan bahwa masa kerja karyawan didominasi oleh karyawan baru berusia muda yang berpendidikan Magister dengan status sebagai karyawan tetap hal ini sejalan dengan perkembangan Politeknik eLBajo Commodus yang terus berkembang.

Selanjutnya, analisis inferensial untuk menganalisis hubungan antar variabel menggunakan metode statistik *Structural Equation Modelling Partial Least Square* (SEM-PLS). Analisis meliputi evaluasi model pengukuran (*Measurement Model/Outer Model*) dan evaluasi model struktur hubungan (*Structural Model/Inner Model*). Sehubungan dengan indikator-indikator yang membentuk variabel laten dalam penelitian ini bersifat reflektif, maka evaluasi model pengukuran (*measurement model/outer model*), untuk mengukur validitas dan reliabilitas indikator-indikator tersebut meliputi a) *convergent validity*, b) *Average Variance Extracted (AVE)*. c) *discriminant validity Fornell Larcker*, d) *Cronbach Alpha*. dan *composite*. *Convergent validity* merupakan suatu kriteria dalam pengukuran validitas indikator yang bersifat reflektif. Evaluasi ini dilakukan melalui pemeriksaan terhadap koefisien *outer loading* masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Suatu indikator memenuhi *Convergent validity*, jika koefisien *outer loading* diantara 0,60 – 0,70 (Ghozali & Latan, 2015). Untuk keperluan pengujian *Convergent validity* ditampilkan Tabel 3.

Tabel 3.
Outer Loading Indikator Estimasi Model

Outer Loading	Disiplin Kerja (Me)	Insentif Finansial (X ₁)	Insentif Non-Finansial (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)
me1	0,936			
me2	0,941			
me3	0,823			
me4	0,955			
x1.1		0,853		
x1.2		0,899		
x1.3		0,898		
x1.4		0,940		
x2.1			0,761	
x2.2			0,869	
x2.3			0,855	
x2.8			0,829	
y1				0,840
y2				0,808
y3				0,835
y4				0,821
y5				0,838
y6				0,785

Sumber: Data Penelitian, 2025

Tabel 3 menunjukkan semua indikator memenuhi syarat valid berdasarkan kriteria *convergent validity* yaitu nilai *outer loading* > 0,70. Dimana variable insentif finansial dominan dijelaskan oleh indikator x1.4 yaitu tunjangan pensiun (0,940). Variable insentif non-finansial dominan dijelaskan oleh indikator x2.2 yaitu promosi jabatan (0,869). Variable disiplin kerja dominan dijelaskan oleh indikator me4 yaitu ketaatan waktu (0,955). Variable kinerja karyawan dominan dijelaskan oleh indikator y1 yaitu kualitas kerja (0,840).

Average Variance Extracted (AVE) digunakan untuk mengetahui tercapainya syarat validitas diskriminan. Nilai minimum untuk menyatakan bahwa keandalan telah tercapai adalah sebesar 0,50. Untuk uji *Average Variance Extracted (AVE)*, maka ditampilkan Tabel 4,

Tabel 4.
Koefisien Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Disiplin Kerja (Me)	0,838
Variabel	AVE
Insentif Finansial (X ₁)	0,807
Insentif Non-finansial (X ₂)	0,688
Kinerja Karyawan (Y)	0,675

Sumber: Data Penelitian, 2025

Pada Tabel 4 terlihat bahwa nilai AVE dari variabel disiplin kerja adalah 0,838; hal ini berarti variable disiplin kerja sudah baik dalam hal mewakili indikator me1, me2, me3 dan me4 oleh karena sudah lebih dari 50 persen variance mampu dijelaskan oleh variable disiplin kerja. Nilai AVE dari variable insentif finansial adalah 0,807; hal ini berarti variable insentif finansial sudah baik dalam hal mewakili indikator x1.1, x1.2, x1.3 dan x1.4 oleh karena sudah lebih dari 50 persen variance mampu dijelaskan oleh variable insentif finansial. Nilai AVE dari variable insentif non-finansial adalah 0,688; hal ini berarti variable insentif non-finansial mampu menjelaskan variance dari indikator x2.1, x2.2, x2.3 dan x2.4 sebesar 68,8 persen. Artinya, variable insentif non-finansial sudah baik dalam hal mewakili x2.1, x2.2, x2.3 dan x2.4 oleh karena sudah lebih dari 50 persen variance yang mampu

dijelaskan oleh variable insentif non-finansial, Nilai AVE dari variable kinerja karyawan adalah 0,675; hal ini berarti variable kinerja karyawan sudah baik dalam hal mewakili y1, y2, y3, y4, y5 dan y6 oleh karena sudah lebih dari 50 persen variance yang mampu dijelaskan oleh variable kinerja karyawan, Dengan demikian maka analisis dapat dilanjutkan.

Pengukuran validitas indikator-indikator yang membentuk variabel laten, dapat pula dilakukan melalui *discriminant validity*. *Discriminant validity* dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien akar AVE ($\sqrt{\text{AVE}}$ atau *Square Best of Average Variance Extracted*) setiap variabel dengan nilai korelasi antar variabel dalam model. Suatu variabel dikatakan valid, jika akar AVE ($\sqrt{\text{AVE}}$ atau *Square Best of Average Variance Extracted*) (Lathan dan Ghozali, 2018:78-79) dan masing-masing nilai AVE lebih besar dari 0,50. Hasil perhitungan *discriminant validity* dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5.
Discriminant Validity Koeffisien AVE dan Fornell-Larcker

Variabel	AVE	Disiplin Kerja	Insentif Finansial	Insentif Non-finansial	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	0,838	0,915			
Insentif Finansial	0,807	0,731	0,898		
Insentif Non-finansial	0,688	0,847	0,715	0,830	
Kinerja Karyawan	0,675	0,817	0,764	0,763	0,821

Sumber: Data Penelitian, 2025

Tabel 5. menunjukkan bahwa nilai akar AVE masing-masing konstruk lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk sehingga memenuhi syarat valid berdasarkan kriteria *discriminant validity*.

Selain uji validitas dapat pula dilakukan uji reliabilitas. Suatu pengukuran dapat dikatakan reliabel, apabila *composite reliability* dan *cronbach's alpha* memiliki nilai indek lebih besar dari 0,70. *Composite reliability* dan *Cronbach alpha's* adalah merupakan suatu pengukuran reliabilitas antar blok indikator dalam model penelitian.

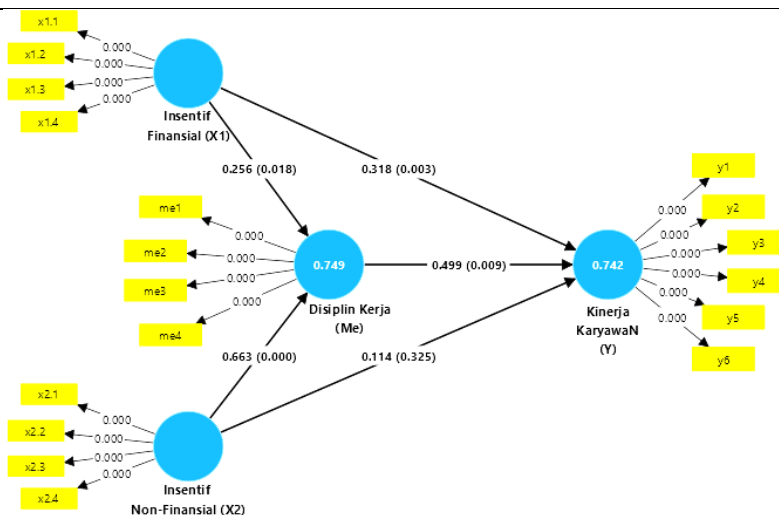
Tabel 6,
Cronbach's Alpha, rho_A dan Uji Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	rho A	Composite Reliability
Insentif Finansial (X ₁)	0,920	0,926	0,943
Insentif non-finansial (X ₂)	0,850	0,869	0,898
Disiplin Kerja (Me)	0,934	0,936	0,954
Kinerja Karyawan (Y)	0,907	0,922	0,926

Sumber: Data Penelitian, 2025

Tabel 6. menunjukkan nilai dari kriteria *composite reliability* seluruh konstruk telah menunjukkan nilai indek lebih besar dari 0,70, dari kriteria *cronbach's alpha* seluruh nilai indek konstruk telah memiliki lebih besar dari 0,70 artinya secara keseluruhan telah memenuhi syarat reliabel berdasarkan kriteria *composite reliability*.

Setelah evaluasi model pengukuran terpenuhi, dapat dilanjutkan dengan evaluasi model structural (*Inner model*) mengacu pada output *Bootstrapping* SEM-PLS pada Gambar 2.



Sumber: Data Penelitian, 2025

Gambar 3. Path Coefficients dan P-value Output Bootstrapping SEM PLS

Berdasarkan data pada Gambar 2 dilakukan Evaluasi model struktural (*Structural Model/Inner Model*) yang meliputi a) F-square (f^2), b) R-Square (R^2), c) Q-Square Predictive Relevance (Q^2), dan d) Goodness of Fit (GoF). F-Square (f^2) yang dikenal dengan sebutan *Effect Size* menunjukkan kuat lemahnya pengaruh yang ditimbulkan pada variabel dependen oleh sebuah variabel independen. *Effect size* yang dihasilkan bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria *Effect Size* (f^2) menurut Ghazali (2020, hal 87) jika $\geq 0,02$ menunjukkan effect size lemah, $\geq 0,15$ menunjukkan effect size menengah, $\geq 0,35$ effect size besar. Tabel 7 memuat koefisien *f-square* untuk setiap variabel eksogen.

Tabel 7.

Nilai F-square Hubungan Variabel Insentif Finansial, Insentif Non-finansial, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

Hubungan Antar Variabel	<i>f-square</i>	Keterangan
Insentif Finansial (X_1) $\rightarrow$ Disiplin Kerja (Me)	0,128	Lemah
Insentif Non-finansial (X_2) $\rightarrow$ Disiplin Kerja (Me)	0,858	Besar
Insentif Finansial (X_1) $\rightarrow$ Kinerja Karyawan (Y)	0,170	Menengah
Insentif Non-finansial (X_2) $\rightarrow$ Kinerja Karyawan (Y)	0,013	Sangat Lemah
Disiplin Kerja (Me) $\rightarrow$ Kinerja Karyawan (Y)	0,242	Menengah

Sumber: Data Penelitian, 2025

Tabel 7 menunjukkan nilai *f-square* pengaruh Insentif Finansial (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Me) = 0,128, sehingga dapat digolongkan pengaruh Insentif Finansial (X_1) terhadap Disiplin Kerja (Me) adalah lemah. Nilai *f-square* pengaruh Insentif Non-finansial (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Me) = 0,858, sehingga dapat digolongkan pengaruh Insentif Non-finansial (X_2) terhadap Disiplin Kerja (Me) adalah besar. Nilai *f-square* pengaruh Insentif Finansial (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) = 0,170, sehingga dapat digolongkan pengaruh Insentif Finansial (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah menengah. Nilai *f-square* pengaruh Insentif Non-finansial (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) = 0,013, sehingga dapat digolongkan pengaruh Insentif Non-finansial (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sangat lemah. Nilai *f-square* pengaruh Disiplin Kerja (Me) terhadap Kinerja Karyawan (Y) = 0,242, sehingga dapat digolongkan pengaruh Disiplin Kerja (Me) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah menengah.

R-Square (R^2) dapat menunjukkan kuat lemahnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel dependen terhadap variabel independen. R-Square (R^2) juga dapat menunjukkan kuat lemahnya suatu

model penelitian. Nilai *R-Square* (R^2) sebesar 0,67 tergolong model kuat, *R-Square* (R^2) sebesar 0,33 model moderat, dan *R-Square* (R^2) sebesar 0,19 tergolong model yang lemah.

Tabel 8.
Koefisien R Square Variabel Endogen

Variabel	R Square
Disiplin Kerja (Me)	0,749
Kinerja Karyawan (Y)	0,742

Sumber: Data Penelitian, 2025

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *R-square* disiplin kerja sebesar 0,749, maka model tersebut termasuk kriteria model kuat. Insentif finansial dan insentif non-finansial mampu menjelaskan variasi disiplin kerja sebesar 74,9 persen, sisanya 25,1 persen dijelaskan oleh variasi variabel lain diluar model yang dianalisis. Sedangkan Kinerja karyawan memiliki nilai *R-square* sebesar 0,742 atau termasuk kuat, artinya variasi insentif finansial, insentif non-finansial dan disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 74,2 persen sisanya 25,8 persen dijelaskan oleh variasi diluar model.

Q-Square Predictive Relevance (Q^2) merupakan pengukur seberapa baik observasi yang dilakukan memberikan hasil terhadap model penelitian. Nilai *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2) berkisar antara 0 (nol) samai dengan 1 (satu). Semakin mendekati 0 nilai *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2), memberikan petunjuk bahwa model penelitian semakin tidak baik, sebaliknya semakin menjauh dari 0 (nol) dan semakin mendekat ke nilai 1 (satu), berarti model penelitian semakin baik. Kriteria kuat lemahnya model diukur berdasarkan *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2) menurut Ghazali & Latan, (2015) adalah sebagai berikut : 0,35 (model kuat); 0,15 (model moderat); dan 0,02 (model lemah). Dari perhitunga deproleh skor Q-Square adalah : $Q^2 = 0,935$. Berdasarkan hasil perhitungan maka model hasil estimasi adalah termasuk dalam kriteria kuat, artinya 93,5 persen variasi konstruk endogen dapat diprediksi oleh variasi konstruk eksogen.

Goodness of Fit (*GoF*) merupakan pengukuran ketepatan model secara keseluruhan (global). Kriteria kuat lemahnya model berdasarkan pengukuran *Goodness of Fit* (*GoF*) menurut Lathan & Ghazali (2015:88), adalah: 0,36 (*GoF large*), 0,25 (*GoF medium*), dan 0,10 (*GoF small*).

Tabel 9.
R square dan Comunaliti Konstruk

Konstruk	R Square	Comunaliti
Kinerja Karyawan (Y)	0,742	0,675
Disiplin Kerja (Me)	0,749	0,838
Insentif Finansial (X_1)	-	0,807
Insentif Non-finansial (X_2)	-	0,688
Rata-Rata	0,746	0,752

Sumber: Data Penelitian, 2025

Pada Tabel 9 terlihat nilai rata-rata R-square (R^2) sebesar 0,746 sedangkan rata-rata *Comunaliti* sebesar 0,913, maka nilai $GoF = \sqrt{(R^2 \times AVE)} = \sqrt{(0,746 \times 0,752)} = \sqrt{0,561} = 0,749$. Koefisien $GoF = 0,749 > 0,36$, artinya model global memiliki prediktif yang *large*. Hal ini berarti model yang dipergunakan dalam estimasi menunjukkan model yang baik (*fit model*).

Pengujian hipotesis meliputi pengujian pengaruh langsung (*direct effects*) untuk hipotesis 1 sampai dengan hipotesis 5 dan pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) untuk hipotesis 6 serta hipotesis 7. Berhubung hipotesis berbunyi ada pegraruh positif, maka dilakukan uji hipotesis menggunakan uji *t-statistic* sisi kanan dengan tingkat *alpha* 0,05 (5 persen) atau *t* – tabel 1,645. Jika nilai *t-statistic* > *t*-tabel (1,645) dan *p-value* < 0,05, maka berarti hasil pengujian menunjukkan signifikan

(teruji kebenarannya), sedangkan sebaliknya jika $t\text{-statistic} \leq t\text{-tabel}$ (1,645) dan $p\text{-value} > 0,05$, maka berarti pengujian tidak signifikan (tidak teruji kebenarannya), (Adi *et al.*, 2023; Adi & Saputri, 2024; Ruxton & Neuhauser, 2010). Untuk keperluan pengujian hipotesis secara statistik maka ditampilkan data pada Tabel 10.

Tabel 10.
Pengujian Pengaruh Antar Variabel

<i>Path Antar Variabel</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T-Statistic</i>	<i>P Values</i>	<i>Kriteria</i>
Insentif Finansial → Disiplin Kerja	0,256	2,099	0,018	Signifikan
Insentif Non-Finansial → Disiplin Kerja	0,663	5,915	0,000	Signifikan
Insentif Finansial → Kinerja Karyawan	0,318	2,721	0,003	Signifikan
Insentif Non-finansial → Kinerja Karyawan	0,114	0,454	0,325	<i>Tidak Signifikan</i>
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,499	2,375	0,009	Signifikan
Insentif Finansial → Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,128	1,758	0,039	Signifikan
Insentif Non-Finansial → Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,331	1,926	0,027	Signifikan

Sumber: Data Penelitian, 2025

Pada Tabel 10 terlihat, Insentif finansial berpengaruh positif sebesar 0,256 terhadap disiplin kerja dan pengaruh tersebut signifikan pada level 0,05 karena nilai $t\text{-statistik} = 2,099 > 1,645$ dan $P\text{-value} = 0,018 < 0,05$. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis 1 dalam penelitian yaitu Insentif finansial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan Politeknik eLBajo Commodus diterima atau teruji kebenarannya. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi insentif finansial yang diterima karyawan maka dapat meningkatkan secara meyakinkan disiplin kerja karyawan pada Politeknik eLBajo Commodus.

Teori yang mendukung temuan ini adalah *Incentive Theory of Motivation* (Teori Insentif) dan *Vroom's Expectancy Theory* - (Teori Ekspektansi). *Incentive Theory of Motivation* (Teori Insentif) dalam psikologi motivasi menjelaskan bahwa perilaku pekerja dipengaruhi oleh ekspektasi akan reward (penghargaan), termasuk insentif finansial. Ketika reward dijanjikan atas perilaku tertentu (mis. kedisiplinan), perilaku tersebut cenderung meningkat karena diharapkan memperoleh keuntungan eksternal. (Kennect, 2023). Selanjutnya *Vroom's Expectancy Theory* - (Teori Ekspektansi), menurut Vroom, motivasi karyawan dipengaruhi oleh persepsi bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan performa tertentu, yang kemudian menghasilkan reward yang bernilai. Jika insentif finansial dianggap bernilai (reward), maka karyawan akan meningkatkan usaha—termasuk disiplin kerja—untuk “mendapatkannya”. (Vroom dalam Damo, G. A., Rasyid, A., & Ameliana, Y. (2025).

Temuan ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Latifah Awad Djibrin, (2017) pada penelitian Finansial, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah. Temuan Runik Puji Rahayu, (2015) pada penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD Genteng Karang Penang Sampang. Sejalan pula dengan temuan Sejati *et al.*, (2019) dalam Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di PPPPTK Tk Dan PLB Bandung.

Insentif non-finansial berpengaruh positif sebesar 0,663 terhadap disiplin kerja dan pengaruh tersebut signifikan pada level 0,05 karena nilai $t\text{-statistik} = 5,915 > 1,645$ dan $P\text{-value} = 0,000 < 0,05$. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis 2 dalam penelitian yaitu Insentif non-finansial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan Politeknik eLBajo Commodus diterima atau teruji kebenarannya. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi insentif non-finansial yang diterima karyawan maka dapat meningkatkan secara meyakinkan disiplin kerja karyawan pada Politeknik eLBajo Commodus.

Teori yang mendukung temuan ini adalah *Self-Determination Theory* (Teori Determinasi Diri). *Self-Determination Theory* (Teori Determinasi Diri), adalah teori psikologi motivasi yang menekankan pentingnya motivasi intrinsik—motivasi yang berasal dari rasa kompeten, otonomi, dan keterhubungan sosial—yang sering dipicu oleh insentif non-finansial seperti pengakuan, pembelajaran, peluang karir, dukungan atasan, dan rasa dihargai organisasi. *Self-Determination Theory* menunjukkan bahwa ketika kebutuhan psikologis dasar ini dipenuhi, karyawan cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan membentuk perilaku disiplin kerja yang lebih konsisten karena mereka merasa pekerjaan mereka bermakna dan dihargai (Ryan, R. M., & Deci, E. L., 2024).

Temuan ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan *et al.*, (2019) pada penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau. Sejalan dengan temuan Runik Puji Rahayu, (2015) pada penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD Genteng Karang Penang Sampang. Serta sejalan dengan temuan penelitian Sejati *et al.*, (2019) pada penelitian Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di PPPPTK Tk Dan PLB Bandung.

Insentif finansial berpengaruh positif sebesar 0,318 terhadap kinerja karyawan dan pengaruh tersebut signifikan pada level 0,05 karena nilai t-statistik = 2,721 > 1,645 dan P-value = 0,003 < 0,05. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis 3 dalam penelitian yang berbunyi insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Politeknik eLBajo Commodus diterima atau teruji kebenarannya. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi insentif finansial yang diterima karyawan maka dapat meningkatkan secara meyakinkan kinerja karyawan pada Politeknik eLBajo Commodus.

Teori yang mendukung temuan ini adalah *Vroom's Expectancy Theory* - (Teori Ekspektansi), menurut Vroom, Teori harapan menjelaskan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh ekspektasi bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja itu kemudian akan menghasilkan reward/incentive yang bernilai atau diinginkan. Dengan kata lain, jika karyawan percaya bahwa mereka akan menerima insentif finansial (mis. bonus, komisi, tunjangan) sebagai hasil dari kinerja mereka, maka mereka cenderung menaikkan performa kerja untuk mencapai reward tersebut. (Vroom dalam Damo, G. A., Rasyid, A., & Ameliana, Y. (2025).

Temuan ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Argyropoulou *et al.*, (2023) dalam penelitian Exploring the Impact of Financial and non-Financial Motives on Employee Performance. A Survey of Indonesian Employees. Temuan Pandiangan & Isnurhadi, (2019) dalam penelitian Non-Financial Compensation and Discipline Effect to Employee Performance at PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan and Bangka Belitung. Temuan Wirastini & Sariyani, (2024) dalam penelitian The Influence of Workplace Environment, Work Discipline, and Financial Compensation on Employee Performance at PT BPR Naga Batubulan. Temuan Diawati *et al.*, (2023) pada penelitian The Influence Of Work Discipline And Financial Compensation On Performance Of Employees In National Private Shipping And Logistics Industry. Djibrin, (2017) dalam penelitian Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah. Sesuai pula dengan temuan Windasari & Asih, (2020) pada penelitian Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Baramundi, Benoa. Semua temuan di atas bersesuaian dengan Teori Kebutuhan David McClelland, yang pada prinsipnya manusia itu adalah makhluk yang rajin dan ingin menunjukkan prestasi. Individu akan menunjukkan unjuk kerja yang tinggi, apabila diberikan sentuhan motivasi sesuai kebutuhan individu yang bersangkutan.

Insentif non-finansial berpengaruh positif sebesar 0,114 terhadap kinerja karyawan namun pengaruh tersebut tidak signifikan pada level 0,05 karena nilai t-statistik = 0,454 < 1,645 dan P-value = 0,325 > 0,05. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis 4 dalam penelitian yang berbunyi Insentif non-finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Politeknik eLBajo Commodus tidak

diterima atau tidak teruji kebenarannya. Hipotesis hipotesis 4 dalam penelitian yang berbunyi Insentif non-finansial berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan Politeknik eLBajo Commodus ditolak. Artinya hasil analisis data penelitian tidak mendukung atau bertentangan dengan pernyataan awal yang diajukan sebagai hipotesis 4. Dalam konteks pengujian hipotesis 4, penolakan hipotesis menunjukkan bahwa tidak ada cukup bukti statistik yang ditemukan untuk mendukung klaim yang dibuat dalam hipotesis 4. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi insentif non finansial yang diterima karyawan belum tentu dapat meningkatkan secara meyakinkan kinerja karyawan pada Politeknik eLBajo Commodus. Temuan ini tidak sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Argyropoulou *et al.*, (2023) pada penelitian Exploring the Impact of Financial and non-Financial Motives on Employee Performance. A Survey of Indonesian Employees. Tidak sejalan dengan temuan Malinda *et al.*, (2019) pada penelitian The Effect of Incentives and Non-Financial Performance on Managerial Performance. Tidak sejalan dengan temuan Sutioningsih *et al.*, (2021) pada penelitian Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Non-Financial Compensation and Transactional Leadership on Employee Performance. Tidak sejalan dengan temuan Balqis Zakia Bahmid & Purnama, (2023) pada penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Non Finansial, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Tidak sejalan dengan temuan Ardiana *et al.*, (2018) dalam penelitian Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Donggala. Juga, tidak sejalan dengan temuan Windasari & Asih, (2020) pada penelitian Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Baramundi, Bena. Berdasarkan uraian di atas, temuan penelitian ini tidak bersesuaian bersesuaian dengan Teori Kebutuhan David McClelland, yang pada prinsipnya manusia itu adalah makhluk yang rajin dan ingin menunjukkan prestasi. Individu akan menunjukkan unjuk kerja yang tinggi, apabila diberikan sentuhan motivasi sesuai kebutuhan individu yang bersangkutan. Temuan penelitian ini, juga kurang bersesuaian dengan kesimpulan penelitian terdahulu yang dirujuk peneliti. Rupanya di lokasi penelitian ini (Politeknik eLBajo terdapat kekhususan tersendiri).

Disiplin kerja berpengaruh positif sebesar 0,499 terhadap kinerja karyawan dan pengaruh tersebut signifikan pada level 0,05 karena nilai t-statistik = 2,375 > 1,645 dan P-value = 0,009 < 0,05. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis 5 dalam penelitian yaitu Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Politeknik eLBajo Commodus diterima atau teruji kebenarannya. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi capaian disiplin kerja para karyawan maka dapat meningkatkan secara meyakinkan kinerja karyawan pada Politeknik eLBajo Commodus.

Teori yang mendukung hubungan positif disiplin dengan kinerja dapat dijelaskan melalui kerangka teori sosioteknik dan perilaku organisasi, di mana disiplin kerja berfungsi sebagai *antecedent driver* yang mempengaruhi perilaku kerja yang konsisten dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati aturan, prosedur, waktu dan etika kerja yang ditetapkan organisasi, yang berdampak positif pada peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas dan kinerja keseluruhan (Harsono, 2024; Tumanggor & Mesra, 2024).

Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Pandiangan & Isnurhadi, (2019) pada penelitian Non-Financial Compensation and Discipline Effect to Employee Performance at PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan and Bangka Belitung. Sejalan dengan temuan penelitian Budiyanto & Wikan, (2020) pada penelitian Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelola Jasa Artha. Sejalan pula dengan temuan penelitian Piatur Pangaribuan *et al.*, (2023) pada penelitian Discipline Analysis and Employee Performance. Sejalan pula dengan temuan Arif *et al.*, (2019) pada penelitian Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. Temuan penelitian Sudiarditha, (2019) pada penelitian Compensation And Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening. Temuan Wirastini & Sariani, (2024) pada penelitian The Influence of Workplace

Environment, Work Discipline, and Financial Compensation on Employee Performance at PT BPR Naga Batubulan. Temuan Pratama *et al.*, (2023) pada penelitian The effect of competence and work discipline on employee performance with work motivation as a mediating variable. Temuan Diawati *et al.*, (2023) pada penelitian The Influence Of Work Discipline And Financial Compensation On Performance Of Employees In National Private Shipping And Logistics Industry. Temuan Djibran, (2017) pada penelitian Pengaruh Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah. Temuan Bahmid & Purnama, (2023) pada penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Non Finansial, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Temuan Ardiana *et al.*, (2018) pada penelitian Pengaruh Kompensasi Non Finansial, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Donggala. Temuan Ramadhan *et al.*, (2019) pada penelitian Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau. Temuan Satrya & Putra, (2023) pada penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Sejalan pula dengan temuan penelitian Savizqy *et al.*, (2024) pada penelitian Peran Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Miniso Indonesia.

Insentif finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi disiplin kerja sebesar 0,128 dan pengaruh tersebut signifikan pada level 0,05 karena nilai t-statistik = 1,758 > 1,645 dan P-value = 0,039 < 0,05. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis 6 dalam penelitian yaitu Insentif finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Politeknik eLBajo Commodus melalui disiplin kerja diterima atau teruji kebenarannya. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi insentif finansial yang diterima karyawan maka dapat meningkatkan secara meyakinkan kinerja karyawan pada Politeknik eLBajo Commodus melalui peningkatan disiplin kerja. Temuan ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Djibran, (2017) menemukan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dilanjutkan temuan Penelitian Sutrisno *et al.*, (2016) mengemukakan : “Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai”. Juga penelitian Pandiangan & Isnurhadi, (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Budiyanto & Wikan, (2020) menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Budiyanto & Wikan, (2020) menemukan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan pula dengan temuan Satrya & Putra, (2023) pada penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi.

Secara umum dapat dinyatakan bahwa, semakin tinggi insentif finansial semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan, selanjutnya semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa insentif finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan perantara disiplin kerja karyawan. Semua temuan di atas bersesuaian dengan Teori Kebutuhan David McClelland, yang pada prinsipnya manusia itu adalah makhluk yang rajin dan ingin menunjukkan prestasi. Individu akan menunjukkan unjuk kerja yang tinggi, apabila diberikan sentuhan motivasi sesuai kebutuhan individu yang bersangkutan.

Insentif non-finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi disiplin kerja sebesar 0,331 dan pengaruh tersebut signifikan pada level 0,05 karena nilai t-statistik = 1,926 > 1,645 dan P-value = 0,027 < 0,05. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis 7 dalam penelitian yaitu Insentif non-finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Politeknik eLBajo Commodus melalui disiplin kerja diterima atau teruji kebenarannya. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi insentif non-finansial yang diterima karyawan maka dapat meningkatkan secara meyakinkan kinerja karyawan pada Politeknik eLBajo Commodus melalui peningkatan disiplin kerja. Temuan ini sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan *et al.*, (2019) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi,

Kepemimpinan Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Riau. Menggunakan Path Analisis, menemukan bahwa kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya, Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilanjutkan temuan Penelitian Sutrisno *et al.*, (2016) menyatakan : “Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin tinggi hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai”. Juga penelitian Pandiangan & Isnurhadi, (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan pula dengan temuan penelitian Savizqy *et al.*, (2024) pada penelitian Peran Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Miniso Indonesia.

Secara umum dapat dinyatakan bahwa, semakin tinggi insentif non-finansial semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan, selanjutnya semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa insentif non-finansial dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan perantaraan disiplin kerja karyawan. Temuan di didukung Teori Kebutuhan dari David McClelland, yang pada prinsipnya manusia itu adalah makhluk memiliki potensi semangat, rajin dan ingin menunjukkan prestasi. Individu akan menunjukkan unjuk kerja yang tinggi, apabila diberikan sentuhan motivasi sesuai kebutuhan individu yang bersangkutan.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan beberapa simpulannya yang dijabarkan sebagai berikut. Semakin tinggi insentif finansial yang diterima karyawan maka dapat meningkatkan secara meyakinkan disiplin kerja karyawan Politeknik eLBajo Commodus. Begitu juga, semakin tinggi insentif non-finansial yang diterima karyawan maka dapat meningkatkan secara meyakinkan disiplin karyawan kerja Politeknik eLBajo Commodus. Selanjutnya, semakin tinggi insentif finansial yang diterima karyawan maka dapat meningkatkan secara meyakinkan kinerja karyawan Politeknik eLBajo Commodus. Sedangkan, semakin tinggi insentif non-finansial yang diterima karyawan belum secara nyata dapat meningkatkan kinerja karyawan Politeknik eLBajo Commodus. Berikutnya, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka dapat meningkatkan secara nyata dan meyakinkan peningkatan kinerja karyawan Politeknik eLBajo Commodus. Insentif finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui disiplin kerja. Insentif non-finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung melalui disiplin kerja tetapi tidak secara langsung. Namun, Insentif finansial hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung melalui disiplin kerja.

Saran bagi Perusahaan Adalah untuk dapat memaksimalkan capaian kinerja karyawan yang tinggi dan bila perlu meningkatkan pemberian insentif finansial dan non-finansial yang diterima karyawan sesuai dengan prestasi masing-masing karyawan. Penelitian tentang kinerja karyawan ini baru dikaitkan dengan tiga variabel eksogen dan dilakukan pada satu perusahaan. Untuk penelitian selanjutnya kiranya dapat diperluas dengan menambah variabel eksogen baru serta cakupan obyek penelitian yang lebih luas.

REFERENSI

- Adi, I. N. R., Made, N., Dhanu, A., Mulyadi, M., & Gede, L. (2023). Mediation of motivation on communication, equity and influence organizational commitment to employee performance. *Jurnal Mantik*, 7(2). <https://doi.org/10.35335/mantik.v7i2.4001>
- Adi, I. N. R., & Saputri, L. G. E. A. (2024). Examining the Determinants of Customer Satisfaction in Medicine and Health Device Distributors. *Journal of Social Work and Science Education*, 5(1), 360–368. <https://doi.org/10.52690/jswse.v5i1.748>

- Akter, S., D'Ambra, J., & Ray, P. (2011). An evaluation of PLS based complex models: the roles of power analysis, predictive relevance and GoF index. *Proceedings of the 17th Americas Conference on Information Systems (AMCIS2011)*, 1–7. <https://hdl.handle.net/10779/uow.27704838.v1>
- Ardiana, I. D. P., Natsir, S., & Kornelius, Y. (2018). PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN DONGGALA. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 61–70. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i1.106>
- Argyropoulou, M., Aprilia, W., Argyropoulou, R., & Tzavara, D. (2023). Exploring the Impact of Financial and non-Financial Motives on Employee Performance. A Survey of Indonesian Employees. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 16(1), 40–53. <https://doi.org/10.25103/ijbesar.161.04>
- Arif, M., Syaifani, P. E., & Siswadi, Y. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance at the Department of Highways and Development Construction Technical Implementation Unit of Roads and Bridges in North Sumatra Province. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics*, 1(1), 263–276.
- Bahmid, B. Z., & Purnama, N. I. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA NON FINANSIAL, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA MEDAN. *Niagawan*, 12(3), 171. <https://doi.org/10.24114/niaga.v12i3.50009>
- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelola Jasa Artha. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 225–246. [https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2164322&val=14955&title=PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI STRES KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KELOLA JASA ARTHA](https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2164322&val=14955&title=PENGARUH%20DISIPLIN%20KERJA%20MOTIVASI%20STRES%20KERJA%20DAN%20PENGEMBANGAN%20KARIER%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20PADA%20PT%20KELOLA%20JASA%20ARTHA)
- Damo, G. A., Rasyid, A., & Ameliana, Y. (2025). *Impact of incentives and work discipline on employee performance*. *Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.60079/ajeb.v3i1.317>
- Diawati, P., Eva Yuniarti Utami, Mulyadi, & Rendi Randika. (2023). The Influence Of Work Discipline And Financial Compensation On Performance Of Employees In National Private Shipping And Logistics Industry. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2383–2388. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1636>
- Djibrin, L. A. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial-Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Katalogis*, 5(4), 104–112.
- Efendi, R., Nanang, M., Bahrin, K., & Milla, H. (2020). International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City , Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703.
- Ercegović, M. Đ. (2025). *The impact of financial and non-financial rewarding system on employee motivation and productivity: Balancing incentives in modern workplaces*. *Global Journal of Management and Business Research*, 24(A5), 5–11. <https://doi.org/10.34257/GJMBRAVOL24IS5PG5>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Hair, J. F., G.T.M., H., Ringle, C. M. and, & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2 ed.). Sage Publications Inc.
- Harsono, Y. (2024). *The Influence of Work Discipline and Motivation on Employee Performance*. *International Journal of Education and Social Science*. <https://doi.org/10.56371/ijess.v5i2.327>
- Jaelani, A. P. (2021). PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA (Pada Karyawan dan Karyawati di PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Unit Panjalu Cabang Ciamis). *Exchall: Economic Challenge*, 2(1), 64–70. <https://doi.org/10.47685/exchall.v2i1.99>
- Kennect. (2023). *Incentive theory of motivation: Exploring and implementing*. Retrieved from <https://www.kennect.io/post/incentive-theory>
- Lailiyah, R., Puspitadewi, I. S., & Murtaliningtyas, W. (2025). Pengaruh insentif finansial, insentif non-finansial, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perikanan Jember. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 7(1). <https://doi.org/10.53697/emak.v7i1.3235>
- Malinda, O., Dewi, F. G., & Gamayuni, R. R. (2019). The Effect of Incentives and Non-Financial Performance on Managerial Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 12(1), 41–54. <https://doi.org/10.21632/irjbs.12.1.41-54>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12 ed.). Remaja Rosdakarya.
- Musafir. (2013). 111371-ID-kompensasi-finansial-dan-kompensasi-non[1]. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 50–65.
- Pandiangan, D., & Isnurhadi, B. P. (2019). Non-Financial Compensation and Discipline Effect to Employee Performance at PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan and Bangka Belitung. *Saudi Journal of*

- Business and Management Studies*, 4(1), 62–71. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2019.v04i01.009>
- Pangaribuan, P., Nasruji, N., Marlina, M., Sampe, F., & Zarkasi, Z. (2023). Discipline Analysis and Employee Performance. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 5(2). <https://doi.org/10.24256/kharaj.v5i2.3919>
- Pratama, H., Rivai, H. A., & Lukito, H. (2023). The Effect of Competence and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as a Mediating Variable. *Enrichment : Journal of Management*, 12(6), 4960–4968.
- Ramadhan, R., Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Anggota Satuan Polisi among Praja Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 11(1), 210–228.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance In Talise Health Center. *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol.5, No2(E-ISSN 2598-398X, P-ISSN 2337-8743), 98–104.
- Runik Puji Rahayu. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Ud Genteng Karang Penang Sampang. *Manajemen & Kewirausahaan*, 1(3), 19. <https://doi.org/10.53712/jmm.v1i19.266>
- Ruxton, G. D., & Neuhauser, M. (2010). When should we use one-tailed hypothesis testing? *Methods in Ecology and Evolution*, 1(2), 114–117.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2024). *Self-Determination Theory and motivation in work contexts*. Acta Psychologica, 221, 104177.
- Setiadi, A. E., & Sudarso, A. P. (2025). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kredit Pintar Indonesia. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 3(4). <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v3i4.34651>
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197. <https://doi.org/10.31842/jurnalnobis.v3i2.131>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In C. Homburg, M. Klarmann, & A. Vomberg (Ed.), *Handbook of Market Research* (hal. 587–632). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15
- Satrya, I. G. A. E. B., & Putra, M. S. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(10), 1122. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i10.p06>
- Savizyq, E. D., Ayu Sriathi, A. A., & Ketut Surya, I. B. (2024). PERAN DISIPLIN KERJA MEMEDIASI PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MINISO INDONESIA. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 1240. <https://doi.org/10.24843/EEB.2024.v13.i06.p16>
- Sejati, D. H., Komariah, A., & Bakar, A. (2019). Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di PPPPTK TK dan PLB Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 1(1), 91–101. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v1i1.3756>
- Silaen, S., & Widiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media.
- Subekhi, A. dan M. J. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Prestasi Pustakaraya.
- Sudiarditha, I. K. R. (2019). COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING. 18(2), 80–87.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Untuk Penelitian yang Bersifat : Eksploratif, Interpretif, Interaktif dan Konstruktif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutianingsih, Budiyo, & Suwito. (2021). Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Non-Financial Compensation and Transactional Leadership on Employee Performance. *The International Journal of Business & Management*, 9(7). <https://doi.org/10.24940/theijbm/2021/v9/i7/164651-399192-1-SM>
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Jurnal Manajemen*, 2(2). <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/503/489>
- Tumanggor, R. E., & Mesra, B. (2024). The Effect of Work Discipline on Employee Performance at the Dairi Regency Regional Disaster Management Agency Office. *International Journal of Management, Economic and Accounting*. <https://doi.org/10.61306/ijmea.v2i2.422>
- Windasari, I. G. A., & Asih, A. A. K. S. (2020). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Baramundi, Benoa. *Journal Research Management*, 02(1), 44–57.
- Wirastini, N. N. A. T., & Sariani, N. K. (2024). The Influence of Workplace Environment, Work Discipline, and Financial Compensation on Employee Performance at PT BPR Naga Batubulan. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 3(3), 1003–1014. <https://doi.org/10.55927/fjas.v3i3.8555>
- Yunita, P. I., Pradhana, P. D., & Mertha, I. W. (2025). DAMPAK BEBAN KERJA TERHADAP CYBERLOAFING YANG DIMODERASI OLEH STRES KERJA PADA KARYAWAN GEN Z DI ERA

- DIGITAL. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 812. <https://doi.org/10.24843/EEB.2025.v14.i06.p05>
- Adi, I. N. R., Made, N., Dhanu, A., Mulyadi, M., & Gede, L. (2023). Mediation of motivation on communication, equity and influence organizational commitment to employee performance. *Jurnal Mantik*, 7(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/mantik.v7i2.4001>
- Adi, I. N. R., & Saputri, L. G. E. A. (2024). Examining the Determinants of Customer Satisfaction in Medicine and Health Device Distributors. *Journal of Social Work and Science Education*, 5(1), 360–368. <https://doi.org/10.52690/jswse.v5i1.748>
- Akter, S., D'Ambra, J., & Ray, P. (2011). An evaluation of PLS based complex models: the roles of power analysis, predictive relevance and GoF index. *Proceedings of the 17th Americas Conference on Information Systems (AMCIS2011)*, 1–7. <https://hdl.handle.net/10779/uow.27704838.v1>
- Ardiana, I. D. P., Natsir, S., & Kornelius, Y. (2018). PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN DONGGALA. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 61–70. <https://doi.org/10.22487/jimut.v4i1.106>
- Argyropoulou, M., Aprilia, W., Argyropoulou, R., & Tzavara, D. (2023). Exploring the Impact of Financial and non-Financial Motives on Employee Performance. A Survey of Indonesian Employees. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 16(1), 40–53. <https://doi.org/10.25103/ijbesar.161.04>
- Arif, M., Syaifani, P. E., & Siswadi, Y. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance at the Department of Highways and Development Construction Technical Implementation Unit of Roads and Bridges in North Sumatra Province. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics*, 1(1), 263–276.
- Bahmid, B. Z., & Purnama, N. I. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA NON FINANSIAL, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA MEDAN. *Niagawan*, 12(3), 171. <https://doi.org/10.24114/niaga.v12i3.50009>
- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kelola Jasa Artha. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 225–246. [https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2164322&val=14955&title=PENGARUH DISIPLIN KERJA MOTIVASI STRES KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KELOLA JASA ARTHA](https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=2164322&val=14955&title=PENGARUH%20DISIPLIN%20KERJA%20MOTIVASI%20STRES%20KERJA%20DAN%20PENGEMBANGAN%20KARIER%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20PADA%20PT%20KELOLA%20JASA%20ARTHA)
- Diawati, P., Eva Yuniarti Utami, Mulyadi, & Rendi Randika. (2023). The Influence Of Work Discipline And Financial Compensation On Performance Of Employees In National Private Shipping And Logistics Industry. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2383–2388. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1636>
- Djibrin, L. A. (2017). Pengaruh Kompensasi Finansial-Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Katalogis*, 5(4), 104–112.
- Efendi, R., Nanang, M., Bahrin, K., & Milla, H. (2020). International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City, Indonesia. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Hair, J. F., G.T.M., H., Ringle, C. M. and, & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2 ed.). Sage Publications Inc.
- Jaelani, A. P. (2021). PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA (Pada Karyawan dan Karyawati di PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Unit Panjalu Cabang Ciamis). *Exchall: Economic Challenge*, 2(1), 64–70. <https://doi.org/10.47685/exchall.v2i1.99>
- Malinda, O., Dewi, F. G., & Gamayuni, R. R. (2019). The Effect of Incentives and Non-Financial Performance on Managerial Performance. *International Research Journal of Business Studies*, 12(1), 41–54. <https://doi.org/10.21632/irjbs.12.1.41-54>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12 ed.). Remaja Rosdakarya.
- Musafir. (2013). 111371-ID-kompensasi-finansial-dan-kompensasi-non[1]. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 50–65.
- Pandiangan, D., & Isnurhadi, B. P. (2019). Non-Financial Compensation and Discipline Effect to Employee Performance at PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan and Bangka Belitung. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 4(1), 62–71. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2019.v04i01.009>
- Pangaribuan, P., Nasruji, N., Marlina, M., Sampe, F., & Zarkasi, Z. (2023). Discipline Analysis and Employee Performance. *Al-Kharaj: Journal of Islamic Economic and Business*, 5(2). <https://doi.org/10.24256/kharaj.v5i2.3919>

- Pratama, H., Rivai, H. A., & Lukito, H. (2023). The Effect of Competence and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as a Mediating Variable. *Enrichment : Journal of Management*, 12(6), 4960–4968.
- Ramadhan, R., Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Disiplin Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Anggota Satuan Polisi among Praja Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 11(1), 210–228.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise The Effect Of Motivation And Work Discipline On Employee Performance In Talise Health Center. *Jurnal Sinar Manajemen*, Vol.5, No2(E-ISSN 2598-398X, P-ISSN 2337-8743), 98–104.
- Runik Puji Rahayu. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Ud Genteng Karang Penang Sampang. *Manajemen & Kewirausahaan*, 1(3), 19. <https://doi.org/10.53712/jmm.v1i19.266>
- Ruxton, G. D., & Neuhauser, M. (2010). When should we use one-tailed hypothesis testing? *Methods in Ecology and Evolution*, 1(2), 114–117.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197. <https://doi.org/10.31842/jurnalnobis.v3i2.131>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2022). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In C. Homburg, M. Klarmann, & A. Vomberg (Ed.), *Handbook of Market Research* (hal. 587–632). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15
- Satrya, I. G. A. E. B., & Putra, M. S. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(10), 1122. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i10.p06>
- Savizqy, E. D., Ayu Sriathi, A. A., & Ketut Surya, I. B. (2024). PERAN DISIPLIN KERJA MEMEDIASI PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MINISO INDONESIA. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 1240. <https://doi.org/10.24843/EEB.2024.v13.i06.p16>
- Sejati, D. H., Komariah, A., & Bakar, A. (2019). Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di PPPPTK TK dan PLB Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 1(1), 91–101. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v1i1.3756>
- Silaen, S., & Widiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media.
- Subekhi, A. dan M. J. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Prestasi Pustakarya.
- Sudiarditha, I. K. R. (2019). *COMPENSATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING*. 18(2), 80–87.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Untuk Penelitian yang Bersifat : Eksploratif, Interpretif, Interaktif dan Konstruktif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutianingsih, Budiyo, & Suwito. (2021). Mediation Role of Job Satisfaction on the Influence of Non-Financial Compensation and Transactional Leadership on Employee Performance. *The International Journal of Business & Management*, 9(7). <https://doi.org/10.24940/theijbm/2021/v9/i7/164651-399192-1-SM>
- Sutrisno, S., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Jurnal Manajemen*, 2(2). <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/download/503/489>
- Windsari, I. G. A., & Asih, A. A. K. S. (2020). Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Baramundi, Benoa. *Journal Research Management*, 02(1), 44–57.
- Wirastini, N. N. A. T., & Sariyani, N. K. (2024). The Influence of Workplace Environment, Work Discipline, and Financial Compensation on Employee Performance at PT BPR Naga Batubulan. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 3(3), 1003–1014. <https://doi.org/10.55927/fjas.v3i3.8555>
- Yunita, P. I., Pradhana, P. D., & Mertha, I. W. (2025). DAMPAK BEBAN KERJA TERHADAP CYBERLOAFING YANG DIMODERASI OLEH STRES KERJA PADA KARYAWAN GEN Z DI ERA DIGITAL. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 812. <https://doi.org/10.24843/EEB.2025.v14.i06.p05>