

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA PEKERJA PABRIK TAHU DI KELURAHAN BANJAREJO KOTA MADIUN

Bagas Akhir Nova Ady Prasetya¹⁾, Apriyanti²⁾, Robby Sandhi Dessyarti³⁾

¹Universitas PGRI Madiun

bagasanap25@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

kelip.apriyanti@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun

robbeyvan@gmail.com

Abstract

This study entitled "The Influence of Work Motivation, Work Environment, and Incentives on Work Discipline in Tofu Factory Workers in Banjarejo Village, Madiun City." This study aims to empirically prove the effect of work motivation, work environment, and incentives on work discipline in tofu factory workers in Banjarejo Village, Madiun City. The population in this study were 89 workers at the Tofu Factory in Banjarejo Village, Madiun City. The sample in this study used saturated sampling by taking all Tofu Factory workers in the Banjarejo Village, totaling 89 workers. The method used in this study is a quantitative method obtained from the results of distributing questionnaires to the entire population of tofu factory workers in the Banjarejo sub-district of Madiun City, while the analytical tool uses SPSS. Data analysis uses multiple linear regression, classical assumption test, hypothesis test (test t), Determinant Coefficient Test and simultaneous test (Test f). Based on the results of the t test, it was found that the variable Work Motivation (X1) has a positive and significant effect on work discipline (Y) with a significance value of $0.001 < 0.05$. Work Environment (X2) has no significant effect on work discipline (Y) with a significance value of $0.298 > 0.05$. Incentives (X3) have a positive and significant effect on work discipline (Y) with a value of $0.010 < 0.05$. Work Motivation (X1), Work Environment (X2), Incentives (X3) have a positive and significant effect on work discipline (Y) with a value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Incentive, Work Discipline*

Abstrak

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pada Pekerja Pabrik Tahu di Kelurahan Banjarejo Kota Madiun." Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan insentif terhadap disiplin kerja pada pekerja pabrik tahu di Kelurahan Banjarejo Kota Madiun. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 89 pekerja di Pabrik Tahu di Kelurahan Banjarejo Kota Madiun. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan mengambil seluruh pekerja Pabrik Tahu di Kelurahan Banjarejo yang berjumlah 89 pekerja. Metode yang digunakan dalam Penelitian ini adalah metode kuantitatif yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh jumlah populasi pekerja pabrik tahu di kelurahan Banjarejo Kota Madiun, sedangkan alat analisis menggunakan SPSS. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (Uji t), Uji Koefisien Determinan dan uji simultan (Uji f). Berdasarkan hasil dari Uji t, ditemukan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) dengan nilai signifikansi sebesar $0,298 > 0,05$. Insentif (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) dengan nilai $0,010 < 0,05$. Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Insentif

(X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) dengan nilai $0.000 < 0,05$.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Insentif, Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan saat ini dituntut untuk melahirkan, mencetak, dan mengembangkan Sumber Daya Manusia untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Tenaga kerja atau pekerja merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena pekerja merupakan modal utama bagi suatu perusahaan, tanpa adanya pekerja perusahaan tidak akan berjalan dengan baik (Amalia & Adman, 2017). Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi terus dibutuhkan, dan ini membutuhkan orang-orang yang dapat memimpin secara produktif, efisien, dan efektif untuk memajukan tujuan perusahaan.

Persaingan industri di Indonesia saat ini menjadi semakin ketat, salah satunya persaingan di industri pangan. Pada pabrik tahu pekerja bekerja untuk menciptakan sebuah produk pangan yang berulang dikarenakan banyaknya kebutuhan dan keinginan pembeli. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu cara yang efektif untuk mencapai hal ini adalah melalui disiplin pekerja karena setiap pekerja bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan hasil yang berkualitas tinggi. Disiplin pekerja sangat penting untuk operasi bisnis atau keberhasilan organisasi ketika faktor lain kurang (Putra & Aprianti, 2020). Disiplin di tempat kerja dapat digunakan pekerja dalam menjalankan tugasnya agar tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Ini menghasilkan disiplin pekerja yang buruk dalam pekerjaan mereka. Sebagai alternatif, ketika anggota staf organisasi mengamati disiplin yang baik, mereka menunjukkannya (Putra & Aprianti, 2020). Disiplin kerja merupakan alat untuk mengubah perilaku individu serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Hasibuan, 2017) disiplin kerja pekerja akan muncul apabila terdapat faktor yang mempengaruhinya yaitu perilaku pekerja yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan berupa ketepatan waktu, kesetiaan terhadap perusahaan, kemampuan menggunakan perlengkapan dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pekerja agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar pekerja, pimpinan dan seluruh personil yang ada

dalam organisasi tersebut. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan pekerja menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang penting dalam pelaksanaan kerja pekerja. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pekerja yang mempunyai kedisiplinan akan menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pekerja yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai produktivitas kerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Aprianti & Wulandari, 2022). Perusahaan yang menyadari pentingnya disiplin kerja pekerja akan selalu memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan insentif.

Penelitian ini adalah adanya hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian (Saleh & Utomo, 2018) motivasi diumumkan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin pekerja, pernyataan tersebut didukung oleh (Marwanto et al., 2014) dengan penemuan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pekerja. Penelitian (Dwita et al., 2015) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja dan akan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya operasional suatu perusahaan. Hasil penelitian (Shinta, 2020) membagikan insentif kepada karyawan akan membantu menaikkan motivasi dalam disiplin kerja untuk perusahaan. Dengan adanya pembagian insentif akan membantu para karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan pekerja.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Disiplin Kerja

Merupakan rasa sikap hormat atau mental pekerja terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan atau kelompok berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu (Mulyadi, 2015). Disiplin merupakan salah satu instrumen manajemen tentang fungsi pengendalian kerja (Simamora, 2006). Disiplin kerja juga merupakan alat penggerak pekerja. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik (Sutrisno, 2009). Disiplin kerja dapat diindikasikan dengan ketepatan waktu, tingkat kesetiaan/kepatuhan pada peraturan, menggunakan peralatan kantor dengan baik, dan tanggung jawab dalam pekerjaan (Hasibuan, 2014).

Motivasi Kerja

Merupakan hal yang dibutuhkan pekerja, pekerja dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Sutrisno, 2016). Motivasi menitik beratkan pada pola kerja tuntas, totalitas, dan loyal. Seorang pegawai dengan motivasi yang baik akan merasa malu jika bekerja asal-asalan, bekerja tidak sungguh-sungguh, atau bahkan hasil kerja tidak memuaskan (Nawawi & Hadari, 2005).

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai (Sutrisno, 2016).

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dalam bekerja, sehingga jika seorang pekerja menyenangi lingkungan kerjanya, ia akan merasa betah ditempat kerjanya dan dapat melakukan aktivitas yang baik, seperti datang tepat waktu, dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, dan lain sebagainya, untuk menunjang tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya ditempat kerjanya (Herawati & Ranteallo, 2019).

Insentif

Insentif adalah pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi/perusahaan yang dapat berupa bonus, komisi, profit *sharing*, dan jaminan social (Sarwoto, 2010). Sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi pekerja kepada organisasi. Artinya dengan memberikan insentif, pekerja akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya dan juga para pekerja akan merasa senang dan bangga karena hasil kerja mereka bisa dihargai. Insentif dapat dijadikan sebagai suatu sarana motivasi yang dapat memberikan sarana perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi (Sarwoto, 2010).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan insentif terhadap disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan penyebaran kuisioner yang dilakukan secara langsung kepada pekerja pabrik tahu. Sampel pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan *sampling* jenuh.

Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Penelitian dilakukan di pabrik tahu di Kelurahan Banjarejo Kota Madiun. Kelurahan Banjarejo dikenal sebagai industri kedelai terbesar di Kota Madiun, karena dalam satu kawasan tersebut terdapat 4 pabrik tahu. Jumlah sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Tahu di Kelurahan Banjarejo sebanyak 89 orang. SPSS 23 menjadi aplikasi yang digunakan untuk menentukan besaran pengaruh antar variabel. Uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokolerasi, heterokedastisitas dan uji regresi linear berganda menjadi cara guna membuktikan data. Untuk uji hipotesis menggunakan Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer dengan melakukan metode penyebaran kuisioner yang dilakukan secara langsung kepada responden. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh dimana peneliti mengambil seluruh populasi menjadi sampel yang berjumlah 89 pekerja. Karakteristik responden penelitian pada penelitian ini dikelompokkan menjadi beberapa aspek antara lain jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Pengelompokan data responden dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	69	77,5%
Perempuan	20	22,5%
Total	89	100%

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa sampel dalam penelitian ini sebanyak 89 pekerja Pabrik Tahu di Kelurahan Banjarejo. Berdasarkan data tersebut diketahui responden penelitian yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 69 orang (77,5%) dan untuk jenis kelamin perempuan memiliki jumlah sebanyak 20 orang (22,5%). Secara proposional berdasarkan data jumlah responden laki-laki lebih banyak jika dibandingkan dengan responden perempuan.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar 0.05. Pengujian normalitas menggunakan SPSS dapat diperoleh dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo* sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28374722
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.039
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan disiplin kerja sebagai variabel dependen menghasilkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05 artinya data penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas instrumen pada penelitian ini yaitu menggunakan metode *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel. Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dimana jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,627	1,594
Lingkungan Kerja	0,830	1,205
Insentif	0,557	1,797
Variabel Dependen : Disiplin Kerja		

Sumber: Output SPSS, 2023

Menunjukkan nilai tolerance motivasi kerja $0,627 > 0,1$, lingkungan kerja $0,830 > 0,1$, dan insentif $0,557 > 0,1$. Hasil dari keempat nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki VIF < 10. Dari

hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terjadi kolerasi diantara dua pengamatan atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji *Durbin-Watson (DW Test)* untuk uji autokolerasi.

Tabel 4 Hasil Uji Antokorelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.599 ^a	.359	.336	1.306	1.989

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan data tersebut hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin-Watson (DW Test)* diperoleh angka d-hitung sebesar 1,989 dan nilai du sebesar 1,7232. Syarat tidak ada autokolerasi menurut Ghozali (2018) yaitu apabila nilai $Du < d < 4-du$. Berdasarkan syarat yang telah dikemukakan yaitu nilai $Du < d < 4-du$ maka $1,7232 < 1,989 < 2,2768$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi autokolerasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini menggunakan uji Glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres *absolut residual*.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.456	2.012		1.221	.226
	Total_X1	.010	.059	.023	.170	.865
	Total_X2	-.002	.090	-.003	-.026	.980
	Total_X3	-.059	.069	-.124	-.859	.393

Sumber: Output SPSS, 2023

Didapatkan hasil nilai signifikansi untuk masing-masing variabel *independent* lebih besar dari 0,05. Kesimpulan yang didapatkan berdasarkan uji heteroskedastisitas pada penelitian ini yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda berfungsi memprediksi pengaruh dua atau lebih variabel prediktor terhadap variabel kriterium atau untuk menunjukkan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua atau lebih variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.646	3.320		4.110	.000
	Total_X1	.347	.097	.393	3.582	.001
	Total_X2	-.156	.149	-.100	-1.046	.298
	Total_X3	.298	.114	.305	2.620	.010

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan, dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,393, variabel lingkungan kerja sebesar -0,100, dan nilai koefisien untuk variabel insentif sebesar 0,305.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian Parsial dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 7 Hasil Uji t

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.646	3.320		4.110	.000
	Total_X1	.347	.097	.393	3.582	.001
	Total_X2	-.156	.149	-.100	-1.046	.298
	Total_X3	.298	.114	.305	2.620	.010

Sumber: Output SPSS, 2023

- Hasil pengujian menunjukkan bahwa t hitung (4,347) > t tabel (1,663) dan nilai signifikansi motivasi kerja adalah 0,001. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan kriteria tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
- Hasil pengujian menunjukkan bahwa t hitung (-1.046) < t tabel (1,663) dan nilai signifikansi lingkungan kerja adalah 0.298. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05. Berdasarkan kriteria tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

- c. Hasil pengujian menunjukkan bahwa t hitung (2.620) > t tabel (1,663) dan nilai signifikansi insentif adalah 0,010. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan kriteria tersebut dapat dikatakan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah suatu variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan(simultan). Hasil Uji Simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.088	3	27.029	15.842	.000
	Residual	145.025	85	1.706		
	Total	226.112	88			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1						

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji F, nilai F hitung (15.842) > F tabel (2.71) dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0.000 atau ($0.000 < 0,05$).. Dengan demikian, H_0 ditolak H_a diterima yang artinya variabel X1, X2, dan X3 jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel Y.

Uji Koefisien Determinan

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Hasil Uji Determinasi (Uji R) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9 Hasil Uji F

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.599 ^a	.359	.336	1.306
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1				

Sumber: Output SPSS, 2023

Dari analisis pada tabel 4.20 diperoleh hasil Adjusted R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0.336 artinya bahwa 33,6% variabel disiplin kerja akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya yaitu motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), insentif (X_3), dan sisanya 66,4% variabel disiplin kerja akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial motivasi kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan insentif berpengaruh secara simultan dengan disiplin kerja pada pekerja pabrik tahu di Kelurahan Banjarejo Kota Madiun.

Saran bagi peneliti selanjutnya dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya dengan menambah sampel yang lebih banyak lagi maupun dapat menambah jumlah variabel penelitian yang digunakan. Sehingga dapat membuktikan faktor pengaruh disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, R., & Adman. (2017). Pengaruh insentif terhadap disiplin kerja pegawai dinas tenaga kerja kabupaten Bandung. *Manajerial: Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 2(2), 13–33.
- Aprianti, A., & Wulandari, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bima. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Bisnis Dan Teknologi (AMBITEK)*, 2(2), 246–253. <https://doi.org/10.56870/ambitek.v2i2.54>
- Dwita, A. P., Djamhur, H., & Mohammad, I. (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2), 1–10.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Rpj. *Jurnal Akrab Juara*, 4, 27–41.
- Marwanto, Tri, B., & Nugroho Riyadi. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya (MSDM)*. IN MEDIA – Anggota IKAPI.
- Nawawi, & Hadari. (2005). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gadjah Mada University Press.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin

- Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27.
<https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Inko Java Semarang*. *RUMUSAN*. 11(21), 28–50.
- Sarwoto. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. pustaka.
- Shinta, D. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin, Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo*. 17.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya*. kencana.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pertama, C). Kencana Pranada Media Group.