



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan Dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Kitchen Manufacturing

Raina Nabila Yuriska¹, Roni Kambara², Enis Khaerunnisa³
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
5551200077@untirta.ac.id¹, rnkambara@untirta.ac.id², eniskh@untirta.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemberian insentif sebagai pemoderasi pada PT. Kitchen Manufacturing. Data dikumpulkan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 213 karyawan dengan sampel 187 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis yaitu Structural Equation Model (SEM) dengan alat analisis SmartPLS 4.0. Hal ini dapat dijadikan informasi dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dengan meningkatkan kedisiplinan kerja, memperhatikan pengalaman kerja dengan dibantu oleh pemberian insentif. Penelitian ini mendapatkan hasil sebagai berikut: 1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) pemberian insentif dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, 5) pemberian insentif tidak dapat memoderasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Pemberian Insentif, Kinerja Karyawan.

Latar Belakang

Kinerja merupakan landasan untuk mencapai tujuan Perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan selama masa kerjanya di Perusahaan tersebut, terbitlah peran sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting. Keputusan sumber daya manusia harus mampu meningkatkan efisiensi, menghasilkan organisasi yang lebih baik, dan bahkan memengaruhi peningkatan kepuasan Masyarakat. Logahan dalam [1].

PT. Kitchen Manufacturing merupakan Perusahaan multinasional yang berkantor pusat di Dublin sebagai pemasok global terkemuka peralatan dapur *stainless* untuk industry makanan. Dengan reputasi lama produk-produk berkualitas, manufaktur presisi dan dukungan pelanggan yang luar biasa. Perusahaan ini memberikan Solusi peralatan restoran yang fleksibel dan berbasis nilai kepada pelanggan utama di Amerika Utara, Amerika Latin, Eropa, Australia, dan Asia. Di bawah ini terdapat table permasalahan Perusahaan yakni:

Table 1 Permasalahan Perusahaan

No.	Permasalahan
1.	Jadwal pengiriman yang ketat dengan waktu yang singkat
2.	Karyawan yang tidak mengikuti <i>rules</i> yang ditetapkan perusahaan

Sumber: *Jobstreet.co.id*

Permasalahan di atas, peneliti dapatkan berdasarkan review yang diutarakan oleh beberapa karyawan dalam website *jobstreet.co.id*. Dan peneliti mendapatkan pula penilaian kinerja karyawan pada periode tahun 2019-2023 dalam table berikut:

Table 2 Data Penilaian Kinerja Karyawan Periode Tahun 2019-2023

No	Tahun	Skor A	Skor B	Skor C	Skor D	Total Karyawan	Nilai skor A (Dalam %)
1.	2019	99	35	5	0	139	0,71
2.	2020	98	25	0	0	123	0,79
3.	2021	144	74	0	0	218	0,66
4.	2022	115	40	3	0	158	0,72
5.	2023	90	57	2	0	149	0,60

Sumber: Data Diolah, 2024

Table diatas menunjukkan adanya fluktuasi data penilaian karyawan yang mendapatkan skor A. Pada tahun 2019, terdapat 99 orang karyawan. Kemudian pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 98 karyawan. Tahun 2021, mengalami peningkatan sebanyak 114 orang karyawan. Mengalami penurunan kembali pada tahun 2022-2023 mencapai 115 karyawan dan 90 karyawan di tahun 2023. Skor penilaian tersebut berdasarkan kehadiran karyawan dalam setahun, terdapat Surat Panggilan (SP) pada karyawan, kualitas kerja, inisiatif karyawan, kerja sama, sikap serta tanggung jawab karyawan. Sehingga hal ini memicu terjadinya fluktuatif kinerja karyawan dari 72% menjadi 60% pada tahun 2023.

Table 3 Data Pra Survey Kinerja Karyawan

Pernyataan Indikator	Sangat Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
Kuantitas Kerja merupakan hasil dari tanggung jawab karyawan saat bekerja	14,3%	28,6%	25,7%	20,0%	11,4%
Kualitas kerja yang dihasilkan merupakan bentuk kesungguhan karyawan dalam bekerja	8,6%	28,6%	11,4%	28,6%	22,9%
Selesai tepat waktu menunjukkan kesungguhan karyawan dalam bekerja	20,0%	20,0%	14,3%	17,1%	28,6%
Semangat kerja dalam tim merupakan bentuk kesungguhan karyawan dalam bekerja	11,4%	28,6%	20,0%	14,3%	25,7%

Sumber: Data diolah, 2024

Untuk itu peneliti melakukan kembali pra survey kinerja karyawan dan menghasilkan bahwa rata-rata terdapat 26,4% responden menjawab tidak setuju diikuti dengan 17,9% menjawab netral, paling rendah dengan 13,6% menjawab sangat tidak setuju, dan 22,1% lainnya menjawab sangat setuju. Table tersebut menunjukkan adanya fenomena bisnis dengan jawaban tidak setuju pada beberapa pertanyaan yang ada.

Disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku seseorang sesuai dengan kaidah organisasi dalam Upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk tidak melakukan kesalahan, penyimpangan, atau kecerobohan dalam pelaksanaan pekerjaan [2] Pengalaman kerja merupakan waktu yang dihabiskan seseorang

untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap, bergantung pada frekuensi dan sifat pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengalaman yang cukup diharapkan lebih terampil dibandingkan seseorang yang tidak memiliki pengalaman [3] Insentif juga merupakan bentuk penghasilan yang diberikan kepada karyawan di luar gaji dan dimaksudkan untuk mendorong karyawan agar melakukan pekerjaan yang lebih baik dan bermutu. Oleh karena itu, penetapan pemberian insentif sebenarnya bergantung pada kebijakan manajemen Lembaga atau organisasi tersebut [4] Sedangkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi dan meminimalkan kerugian. Dalam kata lain, kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyelesaikannya dengan mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan tanggung jawabnya [5]

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat ditentukan pertanyaan penelitian sebagai berikut: Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?. Apakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan?. Apakah pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan?. Apakah pemberian insentif dapat memoderasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?. Apakah pemberian insentif dapat memoderasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?. Sehingga tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan model penelitian peningkatan kinerja karyawan dan mengembangkan implikasi manajerial.

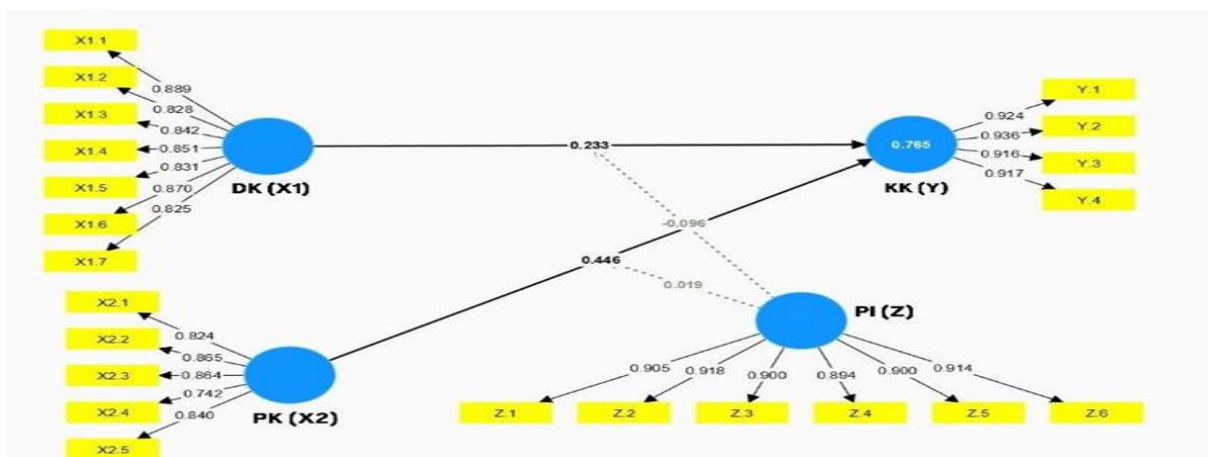
2. Metode Penelitian

Penelitian ini jenis yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mencari hubungan atau menjelaskan sebab perubahan yang didasari fakta yang terukur. Teknik penelitian ini menggunakan survey yang diamati dan diukur kemudian menyebarkan kuesioner untuk mendapatkan data serta menghitung data tersebut. Dalam penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 213 karyawan yang terdiri dari 153 karyawan tetap dan 60 karyawan kontrak pada PT. Kitchen Manufacturing dan teknik pengambilan sampel ialah menggunakan metode sensus/metode *sampling jenuh*. Sehingga sampel yang digunakan ialah 213 karyawan. Analisis data yang digunakan ialah *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan alat analisi statistik SmartPLS 4. Penelitian ini melakukan dua tahap yaitu pertama, analisis model pengukuran (*Outer Model*) yang dilakukan untuk menguji kelayakan dan keandalan alat pengukuran (validitas dan reliabilitas). Selanjutnya yaitu analisa *Inner Model* yang bertujuan untuk memastikan keakuratan pada model struktural yang ada [6]

2.1. Hasil Uji Penelitian

Uji Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas Konvergen



Gambar 1 Outer Model

Sumber: Data diolah, 2024

Dalam penelitian ini, pengujian validitas konvergen diuji melalui analisis *loading factors* dan nilai *AVE* masing-masing variabel. Untuk kriteria yang dipakai dalam menguji konvergen validitas ini ialah dengan nilai *loading factors* $>0,7$. Maka dapat dilihat gambar di atas, menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi persyaratan validitas konvergen [6]

Tabel 4 Nilai AVE (Average Variance Extracted)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
DK	0,719
PK	0,852
PI	0,820
KK	0,686

Sumber: Data diolah, 2024

Dan untuk pengujian *Average Variance Extracted* (AVE) pada penelitian ini setiap variabelnya menghasilkan nilai >0,05. Maka, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel memenuhi syarat validitas konvergen.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 5 Hasil Validitas Diskriminan

indikator	DK (X1)	KK (Y)	PI (Z)	PK (X2)	PI (Z) x DK (X1)	PI (Z) x PK (X2)
X1.1	0,889	0,652	0,479	0,470	-0,758	-0,323
X1.2	0,828	0,573	0,446	0,455	-0,699	-0,321
X1.3	0,842	0,637	0,487	0,493	-0,671	-0,369
X1.4	0,851	0,660	0,516	0,543	-0,689	-0,401
X1.5	0,831	0,617	0,441	0,507	-0,655	-0,337
X1.6	0,870	0,665	0,444	0,499	-0,724	-0,377
X1.7	0,825	0,590	0,457	0,480	-0,670	-0,297
X2.1	0,424	0,546	0,442	0,824	-0,261	-0,652
X2.2	0,482	0,639	0,439	0,865	-0,326	-0,678
X2.3	0,600	0,757	0,510	0,864	-0,455	-0,701
X2.4	0,397	0,544	0,437	0,742	-0,300	-0,633
X2.5	0,468	0,635	0,495	0,840	-0,330	-0,682
Y.1	0,677	0,924	0,657	0,710	-0,576	-0,552
Y.2	0,701	0,936	0,659	0,711	-0,596	-0,583
Y.3	0,678	0,916	0,599	0,699	-0,567	-0,547
Y.4	0,682	0,917	0,640	0,699	-0,574	-0,555
Z.1	0,536	0,658	0,905	0,533	-0,435	-0,413
Z.2	0,499	0,620	0,918	0,503	-0,414	-0,398
Z.3	0,434	0,575	0,900	0,466	-0,397	-0,365
Z.4	0,481	0,602	0,894	0,495	-0,413	-0,392
Z.5	0,521	0,647	0,900	0,520	-0,426	-0,409
Z.6	0,514	0,650	0,914	0,534	-0,432	-0,408
PI (Z) x PK (X2)	-0,410	-0,606	-0,440	-0,809	0,453	1,000
PI (Z) x DK (X1)	-0,820	-0,626	-0,464	-0,412	1,000	0,453

Sumber: Data diolah, 2024

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factors* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminasi yang cukup. Ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dimaksud, yang harus lebih tinggi dibandingkan dengan nilai *loading* pada konstruk lainnya [6] Sehingga berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *loading factors* setiap indikator dalam setiap konstruk lebih besar daripada *loading factors* yang terdapat pada konstruk lainnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
DK	0,935	0,936
PK	0,885	0,897
PI	0,956	0,957
KK	0,942	0,943

Sumber: Data diolah, 2024

Parameter pengukuran uji reliabilitas diperoleh dari nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Nilai *Composite Reliability* > *Cronbach's Alpha*. Maka, dalam melihat reliabilitas dalam suatu konstruk dapat dilihat melalui nilai *Cronbach's Alpha* >0,6 sedangkan nilai *Composite Reliability* >0,7. Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap konstruk sebesar >0,6 dengan nilai *Composite Reliability* >0,7. Hal ini dapat dikatakan bahwa seluruh variabel adalah reliabel.

Uji Pengukuran Struktural Model (*Inner Model*)

Hipotesis diuji dengan menilai koefisien jalur dan t-statistik. Koefisien jalur digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antar konstruk, pengujian hipotesis yang mengacu pada t-statistik maka menggunakan *alpha* 5% dengan t-tabel yaitu 1,96. Apabila t-statistik >1,96 maka hipotesis diterima. Sedangkan untuk menilai signifikansi hubungan tersebut, lihat nilai *p value* <0,05, maka hubungan tersebut signifikan.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Koefisien Jalur

Tabel 7 Hasil Koefisien Jalur

Variabel	Original sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T-Statistik	P Values
DK >> KK	0,233	0,246	0,078	3,009	0,003
PK >> KK	0,446	0,438	0,073	6,144	0,000
PI >> KK	0,258	0,261	0,089	2,900	0,004

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas, uji hipotesis ialah sebagai berikut:

- Hipotesis 1: diketahui hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan nilai *original sample* sebesar 0,233 yaitu bernilai positif. Hasil pengolahan data, diketahui bahwa nilai t-statistik 3,009 > 1,96 dengan *p value* 0,003 < 0,05. Maka, dapat dikatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis 2: hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan nilai *original sample* sebesar 0,446 yaitu bernilai positif. Dan diketahui bahwa nilai t-statistik 6,144 > 1,96 dengan *p value* 0,004 < 0,05. Maka, dapat dikatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hipotesis 3: hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dilihat dengan nilai *original sample* sebesar 0,258 yaitu bernilai positif. Dan nilai t-statistik 2,900 > 1,96 dengan *p value* 0,000 < 0,05. Maka, dapat dikatakan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Moderasi

Tabel 8 Hasil Uji Moderasi

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T-Statistik	P Values
PI x DK >> KK	-0,096	-0,087	0,047	2,037	0,043
PI x PK >> KK	0,019	0,016	0,044	0,446	0,656

Sumber: Data diolah, 2024

- Hipotesis 4: hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh negatif terhadap hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditandai dengan nilai *original sample* sebesar -0,096 yang bernilai negatif. Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai t-statistik sebesar 2,037 > 1,96

dengan p value $0,043 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemberian insentif memiliki kemampuan untuk memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- e. Hipotesis 5: hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap hubungan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan. Ditandai dengan nilai *original sample* sebesar $0,019$ yang bernilai positif. Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai t -statistik $0,446 < 1,96$ dengan p value $0,656 > 0,05$. Hal ini dinyatakan bahwa pemberian insentif tidak mampu memoderasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan oleh nilai t -statistik sebesar $3,009 > 1,96$ dan p value sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti secara statistik pengaruh tersebut signifikan. Sehingga mengindikasikan semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karena karyawan dengan kedisiplinan yang tinggi cenderung lebih teratur dalam mematuhi peraturan perusahaan, selalu datang tepat waktu, dan bertanggung jawab atas tugasnya sehingga dapat berdampak langsung pada peningkatan kinerjanya. Disiplin kerja yang kuat tidak hanya mencerminkan sikap profesionalisme karyawan, namun juga berperan untuk membentuk budaya kerja yang positif di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian [7], [8], [9], [10], [11] yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H1 diterima.

3.2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar $0,446$ yaitu bernilai positif, nilai t -statistik $6,144 > 1,96$, dan nilai p value $0,004 < 0,05$ yang berarti pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik pula hasil kinerja karyawan. Dengan pengalaman yang panjang memungkinkan karyawan untuk lebih paham akan tugas dan tanggung jawab, dapat menyelesaikan pekerjaan secara efisien, dapat mengatasi berbagai situasi kerja, serta cenderung memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dalam. Dan dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja salah satu pembelajaran yang berkontribusi terhadap peningkatan kapabilitas suatu individu. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian [12], [13], [14], [15] yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, H2 diterima.

3.3. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *original sample* sebesar $0,258$ yaitu bernilai positif, nilai t -statistik $2,900 > 1,96$, dan nilai p value $0,000 < 0,05$. Maka dinyatakan pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi insentif yang diberikan maka akan memotivasi karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Dengan insentif yang adil, sesuai dengan target kerja, dan tepat sasaran dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab. Karena dengan penghargaan atas pencapaian kerja dapat memperkuat perilaku positif serta meningkatkan kinerja dan karyawan dapat merasa dihargai atas kontribusinya selama bekerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian [16], [17], [18], [19], [20] yang menyatakan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, H3 diterima.

3.4. Pemberian Insentif Memoderasi Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t -statistik sebesar $2,037 > 1,96$ serta nilai p value sebesar $0,043 < 0,05$. Dengan ini, dikatakan bahwa H4 diterima. Pemberian insentif pada hubungan moderasi terhadap pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki peran sebagai variabel moderasi quasi atau semu. Hal ini disebabkan terdapat kemampuan variabel pemberian insentif sebagai variabel independen dan variabel moderasi. Sedangkan efek moderasi yang diberikan oleh pemberian insentif terhadap hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan ialah memperlemah [21] dibuktikan dengan nilai *original sample* yang negatif yaitu $-0,096$. Maka, ketika insentif diberikan secara tidak tepat, motivasi mereka untuk disiplin bekerja akan melemah. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian [22] dan [23].

3.5. Pemberian Insentif Memoderasi Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0,019 yang bernilai positif, nilai t-statistik 0,446 dan nilai *p value* 0,656. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemberian insentif tidak dapat memoderasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini hubungan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai *original sample* 0,258 yang berhubungan positif, nilai t-statistik 2,900 1,96, dan nilai *p value* sebesar $0,004 < 0,05$ maka dapat dimasukkan dalam jenis moderasi prediktor karena hanya terdapat pengaruh variabel Z (pemberian insentif) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) yang menunjukkan pengaruh signifikan sedangkan pengaruh interaksi X (pengalaman kerja) dan Z (pemberian insentif) tidak menunjukkan signifikansi. Hal ini berarti bahwa variabel moderasi hanya berfungsi sebagai variabel independen dalam hubungan yang dihasilkan. Sehingga mengindikasikan karyawan yang memiliki pengalaman cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih kuat untuk berkinerja baik. Sehingga dalam kondisi ini, insentif mungkin hanya menjadi faktor pendukung, sehingga dampaknya tidak signifikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian [24] dan [25]. Maka, H5 ditolak.

4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sehingga menjadi jawaban atas rumusan masalah dan pertanyaan dalam penelitian ini. Kesimpulan dalam penelitian ini ialah: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pemberian insentif dapat memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan pemberian insentif tidak dapat memoderasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- [1] A. Pangarso and P. I. Susanti, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat," *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, vol. 2, pp. 145-160, Agustus 2016.
- [2] A. Ferawati, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *AGORA*, vol. 5, no. 1, 2017.
- [3] A. Basyit, B. Sutikno and J. Dwiharto, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *EMA-Ekonomi Manajemen Akuntansi*, vol. 5, no. 1, pp. 12-20, 1 June 2020.
- [4] A. S. R. Jannah and E. Jumady, "Efek Pemberian Insentif Dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT Gelael Supermarket Makassar," *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*.
- [5] S. Almaududi, M. Syukri and C. P. Astuti, "Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi," *Jurnal Manajemen dan Sains*, vol. 6, no. 1, pp. 96-102, 2021.
- [6] W. Ichwanudin, Modul Praktikum Partial Least Square (PLS) Menggunakan SmartPLS, Serang: CV Rizmar Berkarya, 2018.
- [7] A. Hustia, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi," *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol. 10, no. 1, pp. 81-91, 2020.
- [8] E. T. Prasetyo and P. Marlina, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, vol. 3, no. 1, pp. 21-39, 2019.
- [9] N. R. Ichsan, E. Surianta and L. Nasution, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (AJENDAM) - 1 Bukitbarisan Medan," *Jurnal Darma Agung*, vol. 28, no. 2, pp. 187-210, Agustus 2020.
- [10] B. Juliyanti and Onsardi, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu," *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, vol. 1, no. 2, 2020.
- [11] Jufrizen and F. P. Hadi, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *Jurnal Sains Manajemen*, vol. 7, no. 1, 2021.
- [12] R. R. Situmeang, "Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah," *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, vol. 2, no. 2, 2017.
- [13] W. Bili, E. Resmawan and D. Kondorura, "Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu," *eJournal Pemerintahan Integratif*, vol. 6, no. 3, pp. 465-474, 2018.
- [14] J. Basalamah, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan," *Jurnal Of Economic, Management And Accounting -JEMMA-*, vol. 1, no. 1, 2018.
- [15] W. R. Octavianus and Adolfini, "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado," *Jurnal EMBA*, vol. 6, no. 3, 2018.
- [16] A. H. Hifdzaniy, R. S. Karhab and V. Anitra, "Korelasi Sistem Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur," *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, vol. 5, no. 9, 2024.
- [17] M. S. A. Putri, Zunnaidah and W. F. WK, "Pengaruh Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Lemabang," *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 5, 2024.

- [18] S. Riyadi and F. A. Rizky, "Pengaruh Insentif, Target Penjualan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT. Accentuates," *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, vol. 5, no. 5, 2024.
- [19] A. R. Novrianti and I. Shofiyah, "Pengaruh Self Efficacy, Locus Of Control Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di BPKA DIY," *JIMEA-Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, vol. 8, no. 3, 2024.
- [20] Sugiyah, K. Yuliantari and Nurhidayati, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Wisataloka," *Journal Of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, vol. 8, no. 2, 2024.
- [21] R. Rahadi and M. M. Farid, *MONOGRAF Analisis Variabel Moderating*, CV. Lentera Ilmu Mandiri, 2021.
- [22] Zulher, S. Norawati and Jefrizal, "Analisis Motivasi, Disiplin Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Dengan TPP Sebagai Variabel Moderasi Di Dinas Pariwisata, Kepemudaan Dan Olah Raga Kabupaten Rokan Hilir," *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, vol. 4, no. 2, 2023.
- [23] M. Dunggjo, Chusnah, A. Sukatmajaya and A. Maulidiya, "Peran Komunikasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT. SS Danisa Nusantara)," *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 5, no. 1, 2022.
- [24] B. L. Hari, M. Rasuli and E. Darlis, "Pengaruh Kompetensi, Independensi, Pengalaman Kerja, Komplektitas Tugas Terhadap Kualitas Audit Aparat Inspektorat Dalam Pengawasan Keuangan Daerah Dan Reward Sebagai Variabel Moderating," *Jurnal SOROT*, vol. 10, no. 1, 2015.
- [25] M. F. Azhmy, A. A. Nasution and A. L. Purba, "Dampak Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating," *Insight Management Journal*, vol. 3, no. 2, 2023.