

PENGARUH INSENTIF FINANSIAL, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK KCP SUDIRMAN

Luh Putu Krisma Yanti¹, I Ketut Setia Sapta², I Gede Rihayana³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : krismayantii210@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh setiap organisasi. Kinerja suatu organisasi tidak terlepas dari kinerja para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut juga terjadi pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman, maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Insentif Finansial, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 orang responden yaitu karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman. Teknik analisis data dengan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, analisis korelasi berganda dan uji f serta uji t. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Insentif Finansial, Disiplin kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Good performance is a goal to be achieved by every organization. The performance of an organization cannot be separated from the performance of employees in carrying out their duties and responsibilities. This also happened to PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman, therefore this study aims to determine the effect of Financial Incentives, Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman. The research was conducted by distributing questionnaires to 50 respondents, namely employees of PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman. Data analysis techniques with multiple linear regression analysis, determination analysis, multiple correlation analysis and f test and t test. Based on the results of the analysis, it is found that financial incentives have a positive and significant effect on employee performance. Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Financial Incentives, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era modern ini banyak perusahaan yang berlomba – lomba untuk menjadi perusahaan yang unggul dalam persaingan. Hal ini menjadikan sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai fokus utama mereka. Sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas akan dapat menempatkan perusahaan pada jalur persaingan atau bahkan dapat menjadi leader dalam persaingan.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan (Isvandiari dan Fuadah, 2017). Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman merupakan salah satu lembaga penyedia jasa keuangan yang ada di kota Denpasar. Bank sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang keuangan sudah seharusnya memiliki semangat kerja yang tinggi bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Manajer Operasional (MO) pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman Yaitu Bapak I Gusti Putu Widiartha bahwa PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman, Karyawan sudah memiliki kinerja yang cukup baik yaitu target yang di tetapkan perusahaan yang berupa jumlah dana yang terhimpun maupun di salurkan kepada pihak ke ketiga sudah melebihi target. Namun masih terdapat fluktuasi pada catur wulan I Tahun 2019 tercpai sebesar Rp. 680.000.000 sedangkan pada catur wulan ke II Tahun 2019 terjadi penurunan menjadi sebesar Rp. 475.000.000 hanya memang kemudian terjadi peningkatan yang signifikan, hal ini juga berarti belum tercapainya target yang ditetapkan perusahaan.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal. Menurut Panggabean (2010:89) menyatakan pengertian insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Permasalahan

yang terjadi di Perusahaan menurut hasil wawancara kepada beberapa karyawan yaitu adanya penurunan kinerja karyawan di sebabkan insentif yang diterima karyawan belum sebanding dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipikul oleh karyawan disamping memang insentif yang diterima belum mendorong peningkatan kinerja karyawan. Beberapa hasil penelitian yang mendukung penelitian mengenai pengaruh insentif finansial mempengaruhi kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Cahyani dan Ardana (2013). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan maupun parsial insentif finansial terhadap kinerja pegawai non medis di Rumah Sakit BaliMed Denpasar. Achwan (2020), Nurhayati dan Purwani (2017) yang berjudul insentif finansial terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu variabel yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin kerja. Menurut Rivai (2011:825) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan fenomena yang terkait dengan disiplin kerja adalah yaitu masih rendahnya kehadiran dan kurangnya ketepatan waktu sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan dan keterlambatan dalam melakukan semua kegiatan kantor pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sudirman. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Parerung (2014), mengenai Disiplin pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dengan hasil tersebut menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup Provinsi Sulawesi Utara. Indrajaya, (2016) Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas Lingkungan Hidup daerah Propinsi Sulawesi Tengah, dengan hasil positif dan signifikan Berbeda dengan Bintang Yuniar, (2010) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan hasil penelitian Disiplin Kerja berpengaruh negatif Terhadap Kinerja Pegawai PT. KAO Semarang.

Selain itu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah

tingkat kepuasan kerja dan juga merupakan salah satu variabel psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Robbins (2010) kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya di mana dalam pekerjaan tersebut seseorang dituntut untuk berinteraksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijaksanaan organisasi, dan memenuhi standar produktivitas.

Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman terjadi peningkatan *Labour Turnover* selama 3 tahun terakhir dan apabila dalam sebuah perusahaan memiliki tingkat LTO yang tinggi dan terus meningkat maka pastinya akan berdampak pada penurunan kinerja dari perusahaan tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian Sudarta (2015) menemukan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan pasien rawat inap rumah sakit swasta di Yogyakarta. Berbeda dengan hasil penelitian Abidin (2015) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. Penelitian Susilo

(2013) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat yang bertugas di ruang rawat inap di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah insentif finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman?
- 3) Apakah kepuasan kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman?

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh insentif finansial terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (persero) tbk KCP Sudirman
- 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (persero) tbk KCP Sudirman.

3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (persero) Tbk KCP Sudirman

Adapun Manfaat dilakukannya penelitian ini adalah:

1) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori – teori yang di dapat di bangku kuliah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2) Bagi perusahaan

Manfaat yang dapat di ambil oleh PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman adalah sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui insentif finansial, disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan sebagai faktor pendukung.

3) Bagi Fakultas dan Bisnis /Universitas Mahasaraswati Denpasar.

Dari hasil penelitian ini di harapkan dapat di pakai sebagai bahan bacaan dan menambah koleksi perpustakaan serta refensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait

terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Resource Based View (RBV)

Teori *Resource Based View* (RBV) dipelopori pertama kali oleh Wernerfelt (1984). Teori RBV memandang bahwa sumber daya dan kemampuan perusahaan penting bagi perusahaan, karena merupakan pokok atau dasar dari kemampuan daya saing serta kinerja perusahaan. Suatu perusahaan yang mampu memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya dengan baik, sehingga dapat menciptakan sesuatu yang menjadi kelebihan dari perusahaan tersebut dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Keunggulan tersebut dapat berupa profitabilitas perusahaan yang baik serta kinerja lingkungan perusahaan yang baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan yaitu sesuatu hasil yang dicapai oleh karyawan di dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, Robbins (2008). Indikator kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian ini adalah menurut Fadel (2009:195) yaitu:

- a. Pemahaman atas tupoksi, dalam menjalankan tupoksi, bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing serta mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Inovasi, memiliki inovasi yang positif dan menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya pada rekan kerja tentang pekerjaan.
- c. Kecepatan kerja, dalam menjalankan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode kerja yang ada.
- d. Keakuratan kerja, Tidak hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas karyawan juga harus disiplin dalam mengerjakan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang
- e. Kerjasama, Kemampuan dalam bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Insentif Finansial

Panggabean (2010:89) menyatakan pengertian insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Indikator yang digunakan pada penelitian insentif finansial

Rivai (2009:388) yaitu:

- a. Kinerja
Besarnya kecilnya insentif yang diberikan bergantung pada banyak sedikitnya hasil yang telah dicapai dalam waktu kerja pegawai.
- b. Lama Kerja
Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai menyelesaikan pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan.
- c. Senioritas
Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi.
- d. Kebutuhan
Indikator ini menunjukkan bahwa pemberian insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai.
- e. Keadilan dan Kelayakan
Pemberian intensitas harus adil dan juga layak bagi pegawai berdasarkan pengorbanan kerja yang telah mereka lakukan.
- f. Evaluasi Jabatan

Nilai atau ranking dalam suatu jabatan juga menjadi indikator dalam pemberian insentif.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan pegawai adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu, Mangkuprawira (2007:122). Siagian (2008 : 305) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan mengetahui kesalahannya pendisiplinan hendaknya dapat bersikap wajar. Indikator yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian menurut Hasibuan (2007:194) yaitu sebagai berikut:

- a. Tujuan dan Kemampuan, Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- b. Teladan Pimpinan, Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
- c. Balas Jasa, Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.
- d. Keadilan, Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu

merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

- e. Waskat, Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- f. Sanksi Hukum, Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.
- g. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo (2011:115), pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Menurut Hasibuan (2010:202) indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

- a. Menyenangi Pekerjaannya, Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja.

- b. Mencintai Pekerjaannya, Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.
- c. Moral Kerja Positif, Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
- d. Disiplin Kerja, Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
- e. Prestasi Kerja, Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

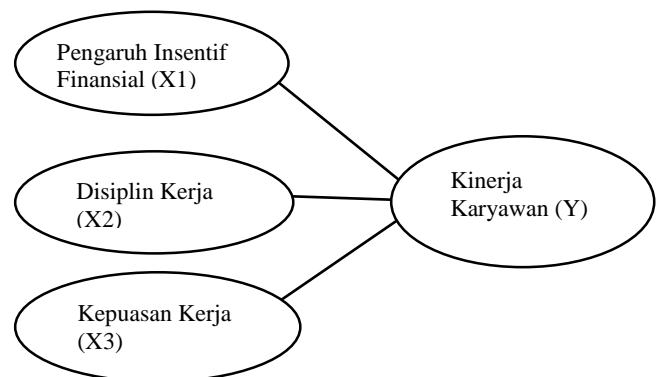
Kerangka Berfikir

Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Menurut Mangkunegara (2015), Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak

pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Menurut Kasmir (2015:193) Disiplin Kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh.

Salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja menurut Susilo Martoyo (2015:115), merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Gambar 1
Metode Penelitian



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

Hipotesis

Secara operasional kinerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Setelah pengukuran kinerja terdapat metode pemberian insentif yang adil dan layak agar merangsang terciptanya peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh insentif finansial terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan secara empiris dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cahyani & Ardana (203) yang berjudul pengaruh insentif finansial terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan insentif finansial terhadap kinerja karyawan, demikian juga penelitian Achwan (2020), Nurhayati & Purwani (2017) dengan judul penelitian Analisis pengaruh insentif karyawan terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi berbeda dengan penelitian Rahayu, Ruhamak (2017) menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan peneliti sebelumnya mengenai pengaruh insentif finansial terhadap kinerja karyawan maka

dapat disusun hipotesis. Insentif Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dibuktikan secara empiris dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardana, Susanto (2019) Syaftina (2018) tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Saputri dan handayani (2021) juga melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap KPT Putra Karisma Palembang. Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan penelitian tersebut maka dapat disusun hipotesis. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman

Faktor kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi tingkatan hasil pencapaian kinerja masing-masing individu atau karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan telah dibuktikan secara empiris dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indrawati (2013) dan Dewi dkk, (2018) dengan penelitiannya yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan negative dan signifikan kepuasa kerja terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan itu adalah hasil penelitian dari Lusri (2017), Susila (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya mengenai pengaruh insentif finansial terhadap kinerja karyawan maka dapat disusun hipotesis. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman yang berlokasi di Berlokasi di Jalan PB. Sudirman No 4 Denpasar Bali. Obyek pada penelitian ini adalah pengaruh dari Insentif finansial, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan subjek penelitiannya adalah para karyawan yang

bekerja PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman. Jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif serta data kualitatif. Populasi dalam penelitian yaitu semua PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kcp Sudirman sebanyak 50 orang. Penentuan sampel dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner, wawancara, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Setelah data terkumpul, kemudian dilakukan pengujian instrument yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik antara lain: uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Analisis data dengan analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	r-hitung >0,30	Kesimpulan
A. Insentif Finansial (X₁)		
1. X _{1.1}	0,953	Valid
2. X _{1.2}	0,892	Valid
3. X _{1.3}	0,895	Valid
4. X _{1.4}	0,404	Valid
5. X _{1.5}	0,926	Valid
6. X _{1.6}	0,925	Valid
B. Disiplin Kerja (X₂)		
1. X _{2.1}	0,872	Valid
2. X _{2.2}	0,847	Valid
3. X _{2.3}	0,910	Valid
4. X _{2.4}	0,897	Valid
5. X _{2.5}	0,894	Valid
6. X _{2.6}	0,885	Valid
7. X _{2.7}	0,906	Valid
C. Kepuasan Kerja (X₃)		
1. X _{3.1}	0,921	Valid
2. X _{3.2}	0,909	Valid
3. X _{3.3}	0,861	Valid
4. X _{3.4}	0,888	Valid
5. X _{3.5}	0,944	Valid
C. Kinerja Karyawan (Y)		
1. Y _{1.1}	0,954	Valid
2. Y _{1.2}	0,901	Valid
3. Y _{1.3}	0,939	Valid
4. Y _{1.4}	0,944	Valid
5. Y _{1.5}	0,934	Valid

Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa semua variabel insentif finansial (X_1), variabel disiplin kerja (X_3) dan kepuasan kerja (X_2), dan variabel Kinerja karyawan (Y) mempunyai r hitung $> 0,30$, dengan jumlah sampel 30 responden dan $\alpha = 5\%$. Jadi dapat disimpulkan item pertanyaan untuk atribut variabel dibawah ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha >0,60	Keterangan
1. Insentif finansial (X_1)	0,915	Reliabel
2. Disiplin kerja (X_2)	0,955	Reliabel
3. Kepuasan Kerja (X_3)	0,943	Reliabel
4. Kinerja Karyawan (Y)	0,962	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian Reliabilitas, menunjukkan bahwa variabel insentif finansial (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) masing-masing memiliki *Cronbach Alpha* = (0,915; 0,955; 0,943 dan 0,962, dimana nilai tersebut diatas 0,60. Jadi kesimpulannya untuk variabel insentif finansial (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y) adalah *reliable* (andal).

Uji Normalitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov Smirnov* (K-S) sebesar 1,056 sedangkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*

sebesar 0,214. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,214 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel. lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Sig. dari variabel Insentif finansial, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan masing-masing lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regensi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengujian, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -2,894 + 0,407 X_1 + 0,346 X_2 + 0,194 X_3$$

Nilai a , b_1 , dan b_2 diperoleh persamaan garis regresi memberikan informasi bahwa:

$b_1 = 0,407$ artinya apabila Insentif finansial (X_1) semakin baik

sedangkan disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) dianggap tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat.

$b_2 = 0,346$ artinya apabila disiplin kerja (X_2) semakin baik sedangkan Insentif finansial (X_1) dan kepuasan kerja (X_3) dianggap tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat.

$b_3 = 0,194$ artinya apabila kepuasan kerja (X_3) semakin baik sedangkan insentif finansial (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dianggap tetap maka kinerja karyawan (Y) meningkat

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel Insentif finansial (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah positif, artinya bila variabel Insentif finansial, disiplin kerja, dan kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat dan begitu sebaliknya.

Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil pengujian maka didapat hasil korelasi simultan $r = 0,910$ karena terletak pada rentang $0,800 - 1,000$.

Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara insentif finansial (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Adanya peningkatan insentif finansial dan disiplin kerja dan kepuasan kerja maka diikuti oleh kinerja karyawan demikian sebaliknya.

Analisis Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan besarnya R adalah sebesar $= 0,818$ atau $81,8\%$. Koefisien determinasi sebesar $81,8\%$, artinya insentif finansial (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) dapat menjelaskan kinerja karyawan (Y) sebesar $81,8\%$. Sisanya sebesar $18,2\%$ ($100\% - 81,8\%$) = $18,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji F

Berdasarkan hasil uji anova (uji F) diperoleh nilai sig. F_{hitung} sebesar $74,221$ dengan signifikansi $0,000$ sehingga $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak pada taraf nyata $0,05$ (**H_a diterima**). Insentif finansial, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji *t*)

1) Analisa Pengaruh Insentif finansial terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian koefisien Insentif finansial (b_1) sebesar 0,425 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa insentif finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Nasional Indonesia (Persero) TBK KCP Sudirman.

2) Analisa Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian koefisien disiplin kerja (b_1) sebesar 0,445 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dengan (α) = 5 persen ($0,000 < 0,05$). Ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3) Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, koefisien kepuasan kerja (b_1) sebesar 0,174 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,027 dengan (α) = 5 persen ($0,027 < 0,05$). Ini berarti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Insentif finansial terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Insentif Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh positif Insentif Finansial terhadap Kinerja Karyawan dan terbukti kebenarannya.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Cahyani, Ardana (203) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan insentif finansial terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian Achwan (2020), Nurhayati, Purwani (2017) yang menunjukkan bahwa insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan terbukti kebenarannya.

Hasil ini sesuai dengan hasil Penelitian Arda, Susanto (2019) Syaftina

(2018) tentang Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian Saputri dan handayani (2021) juga melakukan penelitian dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh positif kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan dan terbukti kebenarannya.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Lusri (2017), Susila (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian Fadhil dan Mayowan (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dari bab sebelumnya dapat disimpulkan

sebagai berikut:

1. Insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila insentif finansial ditingkatkan maka kinerja karyawan juga meningkat demikian sebaliknya jikalau insentif finansial menurun maka kinerja karyawan juga menurun
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga meningkat demikian sebaliknya jikalau disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga menurun
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan juga meningkat demikian sebaliknya jikalau kepuasan kerja menurun maka kinerja karyawan juga menurun

Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan simpulan yang telah diuraikan, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Insentif finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya terhadap indikator terendah yakni indikator kebutuhan

finansial ditingkatkan perannya sedangkan pada indikator tertinggi yakni kinerja dipertahankan perannya di dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya terhadap indikator terendah yakni keadilan ditingkatkan perannya sedangkan pada indikator tertinggi yakni tujuan dan kemampuan sera balas jasa dipertahankan perannya di dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka sebaiknya terhadap indikator terendah yakni mencintai pekerjaan ditingkatkan perannya sedangkan pada indikator tertinggi yakni prestasi kerja dipertahankan perannya di dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Afrika Bandung, Vol. 5 No.1, pp 575-585. Aksara, Alfabeta.
- Achwan, A. P. 2020. Pengaruh insentif finansial dan non finansial terhadap pembagian kerja dengan kinerja sebagai variabel intervening Studi kasus CV. Bink Stiker Klaten. *Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma Klaten*.
- Cahyani, P. N., & Ardana, I. K. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Gaya Kepemimpinan dan Insentif Finansial terhadap Kinerja Pegawai Non Medis pada Rumah Sakit Balimed Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 2, No, 4 dan 2 Jakarta : Erlangga.dan Manajemen. Jakarta: Ghalia
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. 2018. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: Jurnal manajemen*, Vol. 4, No. 2, pp 154-161.
- Fadel, Muhammad. 2009. *Reinventing Government*. Pengalaman dari Daerah. Elex Media
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 54, No.1, pp 40-47.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa*.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawati, A. D. 2013. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di Denpasar. *Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.

- Kasmir. 2015. Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. *kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung*
- Lusri, L. 2017. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, Vol. 5, No. 1.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Refika Aditama.*
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama.
- Martoyo, Susilo. 2011. Manajemen Sumber Daya manusia. *Edisi Kedelapan.*
- Nurhayati, M., & Purwani, W. Analisis pengaruh insentif karyawan terhadap kinerja karyawan pada telemarketing pt. Axa mandiri financial services di *jakarta.*
- Panggabean, Mutiara S. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bogor: Ghalia Indonesia*
- Parerung, A., Adolfina, A., & Mekel, P. A. 2015. Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol.2, No.4.
- Rivai. 2009. Manajemen sumber daya manusia, cetakan ke sembilan *Jakarta.*
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Press.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, Vol.2, No.1, pp 25-42.
- Siagian, Sondang., P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Syafrina, N. 2017. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, Vol. 8No. 4, pp 1-12.
- Sudarta, I. W., Dharmana, E., & Santoso, A. 2014. Pengaruh Loyalitas Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Asuhan Keperawatan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Swasta Di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, Vol.2, No 1,pp 22-29.
- Susilo Martoyo. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Wernerfelt, B. 1984. "A Resource- Based View of the Firm". *Strategic Management Journal*. Vol. 5, No. 2, Pp. 171-180
- Yani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Mitra Wacana Media Yogyakarta.*

Yuniar, B., Farida, N., & Widiartanto, W.
2016. Pengaruh Motivasi,
Lingkungan Kerja Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada Karyawan PT.
KAO di Kota Semarang). *Jurnal
Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 5, No
1, pp 334-343.