

PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK BPRS AL-FALAH

Aknes Saputri

Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri
Email: aknessaputrizelentia@gmail.com

Luis Marnisah

Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri
Email: luismarnisah@uigm.ac.id

Abstract

Incentives and work discipline at PT Bank BPRS Al-Falah Banyuasin are the focus of this research, which seeks to examine their impact on employee performance. The research was quantitative in nature, using secondary data to supplement primary data collected via a Likert-scale questionnaire. Methods for gathering information included surveys, records, and a survey of relevant literature. Multiple linear regression analysis, reliability tests, validity tests, classical assumption tests, t-tests, and F-tests were used to analyze the data. The findings demonstrated that incentives only marginally affected worker productivity ($t = 1.721$; $\text{sig.} = 0.088$). On the other side, staff performance was positively and significantly impacted by work discipline ($t = 4.743$; $\text{sig.} = 0.000$). Simultaneously, incentives and work discipline had a positive and significant effect on employee performance ($F = 14.023$; $p < 0.05$). These findings indicate that improving work discipline is a more dominant factor in improving employee performance, although incentives and work discipline simultaneously still have a significant effect.

Keywords: *Incentives, Work Discipline, Employee Performance.*

Abstrak

Insentif dan disiplin kerja di PT Bank BPRS Al-Falah Banyuasin menjadi fokus penelitian ini, yang bertujuan untuk menguji dampaknya terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan informasi meliputi survei, rekam medis, dan tinjauan literatur yang relevan. Analisis regresi linier berganda, uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 1,721$; $\text{sig.} = 0,088$). Sebaliknya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 4,743$; $\text{sig.} = 0,000$). Secara simultan, insentif dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 14,023$; $p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, meskipun secara bersama-sama insentif dan disiplin kerja tetap memberikan pengaruh yang signifikan.

Kata Kunci: *Insentif, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

DASAR PEMIKIRAN

Sumber daya manusia merupakan Kinerja suatu organisasi sangat bergantung pada asetnya. Memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi sama pentingnya dengan memiliki banyak uang tunai dan teknologi canggih dalam hal kemampuan perusahaan untuk mencapai visi, tujuan, dan sasaran komersialnya. Karena korelasinya yang langsung dengan kapasitas organisasi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan daya saing, manajemen sumber daya manusia merupakan peran manajemen yang penting. Anisa (2025) dan Siagian (2023) menemukan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam pertumbuhan profesional karyawannya lebih mungkin berhasil mencapai tujuannya

Kemampuan suatu organisasi untuk mengelola sumber daya manusianya secara efektif sering diukur dari seberapa baik kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan cerminan seberapa baik mereka telah melakukan pekerjaan mereka dalam kaitannya dengan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Peningkatan output, kualitas layanan, efisiensi operasional, dan kepuasan pelanggan adalah semua hasil yang dapat dikaitkan dengan staf berkinerja tinggi. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat mempersulit bisnis untuk mencapai tujuannya dan merugikan kemampuannya untuk bersaing. Oleh karena itu, agar strategi manajemen sumber daya manusia berhasil, bisnis harus terlebih dahulu memahami elemen-elemen yang memengaruhi kinerja. (Putri & Wolor, 2023; Husna et al., 2024).

Menurut penelitian, ada banyak elemen, baik internal individu maupun eksternal perusahaan, yang memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, suasana kerja, gaji, budaya perusahaan, kebahagiaan kerja, dan insentif semuanya berperan. Di antara berbagai faktor tersebut, insentif dan disiplin kerja merupakan dua aspek yang secara langsung dapat dikendalikan oleh perusahaan melalui kebijakan manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, kedua variabel tersebut menjadi perhatian penting dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan (Anisa, 2025).

Insentif merupakan suatu bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi kerja mereka. Menurut Handoko (2019), insentif adalah kompensasi tambahan di luar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan sebagai

bentuk apresiasi atas kontribusi yang melebihi standar kerja. Sistem insentif yang dirancang secara adil diharapkan dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, antusiasme kerja, dan produktivitas karyawan. Pemberian insentif juga menjadi salah satu strategi perusahaan dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkinerja tinggi dan mendorong terciptanya persaingan kerja yang sehat di lingkungan organisasi.

Teori penguatan menyatakan bahwa individu dapat dipengaruhi oleh konsekuensi yang mereka dapatkan, yang secara teoritis menjelaskan hubungan antara insentif dan kinerja. Mengakui upaya karyawan mendorong mereka untuk terus melakukan pekerjaan dengan baik dan bahkan mungkin melakukan yang lebih baik di masa depan. Menurut Paryanti (2019) dan Basir dan Wati (2024), struktur penghargaan yang terbuka, tidak bias, dan berbasis kinerja dapat meningkatkan efisiensi organisasi.

Disiplin kerja sama pentingnya dengan insentif dalam menentukan seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka. Disiplin kerja seseorang dapat didefinisikan sebagai kesiapan dan kapasitas mereka untuk mematuhi semua norma organisasi dan menyelesaikan tugas sebagaimana mestinya (Siagian, 2023). Karyawan yang disiplin dalam pekerjaannya menunjukkan bahwa mereka berdedikasi pada pekerjaan mereka, menganggap tanggung jawab mereka dengan serius, dan bertindak profesional setiap saat. Kemungkinan perusahaan mencapai tujuannya berbanding lurus dengan tingkat disiplin yang ditunjukkan oleh karyawannya.

Baik bisnis maupun pekerjaannya sama-sama memperoleh manfaat dari penerapan disiplin kerja. Disiplin dapat membantu bisnis mencapai tujuannya lebih cepat dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur, meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi tingkat pelanggaran, dan sebagainya. Sementara itu, bagi karyawan, disiplin kerja dapat membentuk kebiasaan bekerja yang profesional, meningkatkan rasa tanggung jawab, dan memperkuat komitmen terhadap organisasi. Oleh karena itu, disiplin kerja sering dianggap sebagai salah satu indikator utama dalam penilaian kinerja karyawan (Areros, 2021; Hasibuan & Munasib, 2020).

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja menunjukkan temuan yang beragam. Paryanti (2019) menemukan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan karena mampu meningkatkan motivasi kerja. Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa insentif tidak

selalu memberikan pengaruh yang signifikan apabila sistem pemberiannya belum sepenuhnya memenuhi rasa keadilan atau belum sesuai dengan harapan karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas insentif sangat dipengaruhi oleh mekanisme pemberian, transparansi, serta persepsi karyawan terhadap sistem penghargaan yang diterapkan perusahaan.

Penelitian tentang disiplin kerja, berbeda dengan insentif, cenderung memberikan hasil yang lebih konsisten. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh disiplin kerja, menurut Areros (2021), karena meningkatkan produktivitas organisasi, kualitas pekerjaan, dan kepatuhan terhadap persyaratan operasional. Penelitian oleh Putri dan Wolor (2023) juga menguatkan kesimpulan ini; mereka menemukan bahwa disiplin memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik.

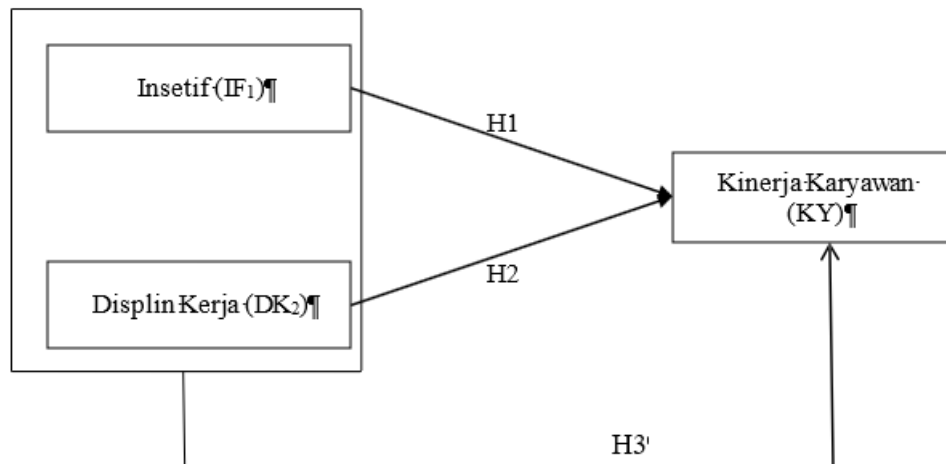
Bagian penting dari misi PT Bank BPRS Al-Falah Banyuasin adalah menyediakan layanan perbankan yang sesuai syariah kepada masyarakat umum. Karena merupakan bisnis jasa, efektivitas karyawannya memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas layanan yang ditawarkannya. Temuan awal menunjukkan sejumlah masalah dengan insentif dan disiplin di tempat kerja, termasuk keterlambatan kronis karyawan, kepatuhan peraturan yang kurang ideal, dan struktur insentif yang diterapkan secara bersyarat. Kita membutuhkan lebih banyak penelitian ilmiah tentang topik-topik ini karena kami pikir hal tersebut memengaruhi produktivitas pekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu, masih terdapat inkonsistensi mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja cenderung menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya research gap yang menjadi dasar perlunya penelitian pada objek PT Bank BPRS Al-Falah Banyuasin. Khusus untuk industri perbankan syariah, studi ini bertujuan untuk memberikan data aktual tentang bagaimana insentif dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan. Untuk strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih baik, ini bisa menjadi titik awal bagi bisnis.

Deskripsi ini akan digunakan untuk menguji bagaimana insentif dan disiplin kerja di PT Bank BPRS Al-Falah Banyuasin memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut: Hipotesis 1 dan 2 menyatakan bahwa insentif

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Hipotesis 3 menyatakan bahwa baik disiplin kerja maupun insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN



METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian dalam karya ini bersifat kuantitatif dan eksploratif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan apakah faktor insentif dan disiplin kerja memiliki hubungan sebab-akibat, oleh karena itu digunakan teknik kuantitatif, dan kinerja karyawan melalui pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan berbasis positivisme untuk mempelajari populasi atau sampel melalui penggunaan alat penelitian dan analisis data statistik untuk menguji anggapan yang sudah ada sebelumnya.

Penelitian ini dilakukan di PT Bank BPRS Al-Falah Banyuasin, sebuah bank syariah. Faktor-faktor yang dianggap memengaruhi kinerja karyawan, seperti struktur insentif dan tindakan disiplin yang diambil, menjadi dasar pemilihan lokasi penelitian. Dari Februari hingga Juni 2026, para peneliti mengerjakan berbagai aspek penelitian, seperti membuat peralatan penelitian, mengumpulkan data, memproses dan menganalisisnya, dan akhirnya menulis hasil penelitian.

Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh seratus anggota staf PT Bank BPRS Al-Falah Banyuasin. Karena ukuran sampel yang terbatas, para peneliti menggunakan metode pengambilan sampel jenuh, yang juga dikenal sebagai sensus, untuk

memastikan bahwa setiap orang dalam kelompok sasaran diwawancarai. Tanpa ruang untuk kesalahan pengambilan sampel, sensus dianggap memberikan gambaran yang lebih akurat tentang situasi sebenarnya. Dengan demikian, dengan 100 responden yang membentuk populasi, ukuran sampelnya adalah 100.

Baik sumber informasi primer maupun sekunder digunakan untuk penelitian ini. Kuesioner yang dikembangkan menggunakan indikator dari setiap variabel penelitian digunakan untuk mengumpulkan data primer langsung dari responden. Dengan menggunakan skala Likert dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), setiap pertanyaan dalam survei memiliki lima kemungkinan jawaban. Pendapat responden tentang setiap indikator penelitian diukur secara lebih objektif menggunakan skala Likert. Insentif, disiplin di tempat kerja, dan kinerja karyawan adalah topik pengumpulan data sekunder, yang meliputi catatan perusahaan, tinjauan literatur, jurnal ilmiah, buku, dan sumber relevan lainnya.

Variabel penelitian terdiri atas dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen meliputi insentif (X_1) dan disiplin kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Variabel insentif mengacu pada tambahan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan (Handoko, 2019). Variabel disiplin kerja mengacu pada tingkat kepatuhan karyawan terhadap seluruh peraturan perusahaan, tanggung jawab dalam bekerja, serta konsistensi dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar operasional perusahaan (Siagian, 2023). Adapun variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, tepat waktu, bertanggung jawab, dan sesuai dengan target Perusahaan.

Definisi operasional masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber
Insentif (X_1)	Peningkatan produktivitas, motivasi kerja, penghargaan atas prestasi, keadilan pemberian insentif, kesejahteraan karyawan	Handoko (2019)
Disiplin Kerja	Kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap	Siagian

Variabel	Indikator	Sumber
(X ₂)	peraturan, tanggung jawab, pelaksanaan sanksi	(2023)
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, pencapaian target	Anisa (2025)

Sumber: Diolah dari berbagai referensi (2026).

Pertama, validitas dan reliabilitas instrumen penelitian diperiksa. Untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan dapat secara akurat mengukur variabel penelitian, dilakukan uji validitas. Pada tingkat signifikansi 5%, instrumen dianggap sah jika koefisien korelasi *r*-hitung lebih tinggi daripada *r*-tabel. Setelah itu, koefisien Alpha Cronbach digunakan untuk mengukur keandalan. Jika nilai Alpha Cronbach suatu variabel lebih dari 0,60, artinya instrumen penelitian dapat digunakan secara konsisten untuk mengumpulkan data.

Uji asumsi klasik, seperti uji multikolinearitas dan normalitas, diterapkan pada data penelitian sebelum pengujian hipotesis. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data penelitian mengikuti distribusi normal dan dapat digunakan dalam analisis regresi. Pada saat yang sama, kami memeriksa korelasi signifikan antara variabel independen menggunakan uji multikolinearitas. Dengan nilai Toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, dapat dikatakan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinearitas.

Untuk menganalisis data, para peneliti menggunakan IBM SPSS Statistics, versi 25. Karena terdapat lebih dari satu variabel independen dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda merupakan pendekatan utama yang digunakan untuk analisis. Persamaan regresi penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

dengan:

- **Y** = Kinerja Karyawan
- **a** = Konstanta
- **b₁** = Koefisien regresi variabel insentif
- **b₂** = Koefisien regresi variabel disiplin kerja
- **X₁** = Insentif

- X_2 = Disiplin Kerja
- e = Error

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, serta uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian juga menggunakan analisis koefisien beta (*Standardized Coefficients Beta*) untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. Seluruh pengujian statistik dilakukan pada tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

PEMBAHASAN

Tabel 1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	35	35	35	35
	Perempuan	65	65	65	100
	Total	100	100	100	

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa responden penelitian terdiri atas karyawan laki-laki dan perempuan dengan komposisi yang berbeda. Komposisi tersebut menunjukkan bahwa PT Bank BPRS Al-Falah Banyuasin memiliki tenaga kerja yang cukup beragam sehingga mampu memberikan gambaran mengenai persepsi karyawan terhadap variabel insentif, disiplin kerja, dan kinerja karyawan secara lebih representatif. Dominasi salah satu jenis kelamin tidak memengaruhi tujuan penelitian karena seluruh responden memiliki karakteristik pekerjaan yang relatif sama dan menjadi bagian dari populasi penelitian.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30-35 tahun	69	69	69	69
	36-55 tahun	31	31	31	100
	Total	100	100	100	

Sumber: Output SPSS Versi 25

Sebagian besar responden berada dalam kelompok usia kerja, seperti yang terlihat pada Tabel 2. Situasi ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja masih berada dalam kelompok usia di mana kapasitas kognitif dan fisik mereka berada pada puncaknya. Pekerja yang berada di masa puncak kehidupan kerja mereka cenderung lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan kebijakan, sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dan pada akhirnya berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemberi kerja mereka. Pandangan yang tidak bias tentang hubungan antara insentif, disiplin kerja, dan kinerja di tempat kerja seharusnya dapat diberikan oleh fitur-fitur ini.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Strata-1 (S1)	99	99	99	99
	Strata-2 (S2)	1	1	1	100
	Total	100	100	100	

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Strata-1 (S1). Tingkat pendidikan yang relatif tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang memadai dalam memahami prosedur kerja serta mampu memberikan penilaian yang objektif terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner. Pendidikan juga berperan dalam meningkatkan kemampuan analitis, keterampilan kerja, dan kualitas pengambilan keputusan sehingga berpotensi mendukung peningkatan kinerja karyawan

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 tahun	64	64	64	64
	5-10 tahun	13	13	13	77
	10-15 tahun	23	23	23	100
	Total	100	100	100	

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja kurang dari lima tahun. Masa kerja tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan masih berada pada tahap pengembangan kompetensi dan adaptasi terhadap budaya organisasi. Semakin lama masa kerja seorang karyawan, umumnya semakin tinggi pula pengalaman yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan serta memahami sistem pemberian insentif dan penerapan disiplin kerja di perusahaan.

Hasil Analisis Data

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Insentif

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
(IF ₁)	28.81	3.731	.441	.682	Valid
(IF ₁)	28.95	3.907	.410	.689	Valid
(IF ₁)	28.82	3.947	.494	.677	Valid
(IF ₁)	28.78	3.891	.433	.685	Valid
(IF ₁)	28.84	3.772	.485	.674	Valid
(IF ₁)	28.87	4.134	.462	.687	Valid
(IF ₁)	28.57	3.642	.372	.745	Valid
(IF ₁)	28.80	3.960	.452	.683	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel insentif memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0,30. Dengan demikian seluruh indikator dinyatakan valid sehingga mampu mengukur variabel insentif secara tepat. Validitas yang baik menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan

telah merepresentasikan konsep insentif sesuai dengan teori yang digunakan dalam penelitian. Instrumen yang valid memberikan keyakinan bahwa data yang diperoleh benar-benar menggambarkan persepsi responden mengenai sistem insentif yang diterapkan di PT Bank BPRS Al-Falah Banyuasin. Hasil ini menjadi dasar bahwa seluruh item dapat digunakan dalam analisis statistik selanjutnya tanpa perlu dilakukan penghapusan indikator

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
(DK ₂)	29.83	7.233	.526	.853	Valid
(DK ₂)	29.77	7.371	.645	.839	Valid
(DK ₂)	29.72	7.456	.606	.843	Valid
(DK ₂)	29.74	7.184	.582	.845	Valid
(DK ₂)	29.79	7.279	.703	.833	Valid
(DK ₂)	29.82	7.018	.643	.838	Valid
(DK ₂)	29.79	7.117	.563	.848	Valid
(DK ₂)	29.75	7.462	.625	.841	Valid

Sumber: Output SPSS Versi 25

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator disiplin kerja memiliki nilai korelasi di atas nilai minimum yang dipersyaratkan sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator yang digunakan telah mampu menggambarkan tingkat kepatuhan responden terhadap aturan perusahaan, kedisiplinan waktu, tanggung jawab, dan pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, instrumen disiplin kerja layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kinerja

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
(KY)	29.63	6.296	.505	.780	Valid
(KY)	29.60	6.121	.491	.780	Valid
(KY)	29.54	5.968	.464	.784	Valid
(KY)	29.65	5.624	.428	.798	Valid
(KY)	29.58	5.862	.594	.765	Valid
(KY)	29.59	5.396	.567	.768	Valid
(KY)	29.62	6.117	.547	.773	Valid

(KY)	29.46	5.928	.579	.768	Valid
------	-------	-------	------	------	-------

Sumber: Output SPSS Versi 25

Karena nilai korelasinya lebih tinggi dari nilai ambang batas, semua indikator variabel kinerja karyawan juga memenuhi persyaratan validitas. Berdasarkan temuan ini, tampaknya indikator yang mengukur tanggung jawab, jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan pencapaian tujuan merupakan ukuran faktor kinerja yang baik. Akibatnya, kita dapat memanfaatkan data responden untuk mempelajari bagaimana insentif dan disiplin di tempat kerja memengaruhi produktivitas.

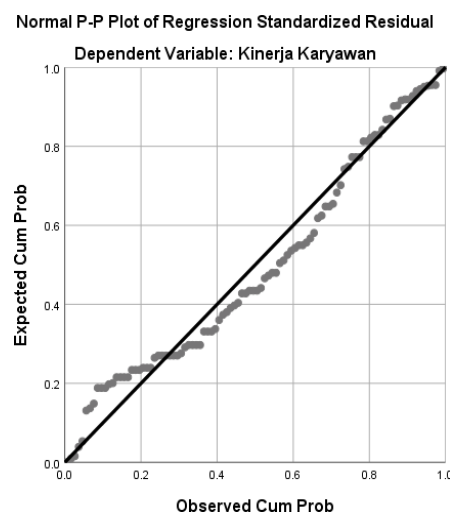
Tabel 8. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Nilai Batas	Keterangan
Insentif (IF ₁)	0,717	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (DK ₂)	0,799	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (KY)	0,859	0,6	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 25

Karena semua variabel penelitian memiliki nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,60, uji reliabilitas menentukan bahwa keseluruhan instrumen tersebut dapat diandalkan. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner cukup konsisten satu sama lain, seperti yang dapat dilihat di sini. Jadi, instrumen ini tepat digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian asalkan instrumen tersebut dapat diulang dalam keadaan yang agak sebanding, karena akan menghasilkan data yang konsisten.

Tabel 9. Uji Normalitas



Sumber: Output SPSS Versi 25

Titik-titik residual terdistribusi di sepanjang diagonal dan sejajar dengan orientasinya, menurut grafik Normal P-P Plot. Salah satu asumsi dalam analisis regresi linier berganda adalah bahwa data residual mengikuti distribusi normal, dan temuan kami mendukung asumsi tersebut. Karena asumsi normalitas terpenuhi, kita dapat menggunakan model regresi untuk memeriksa hubungan antara insentif, disiplin di tempat kerja, dan produktivitas.

Tabel 10. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.865	4.984		2.180	.032		
	Insentif	.215	.125	.155	1.721	.088	.983	1.017
	Disiplin Kerja	.476	.100	.428	4.743	.000	.983	1.017
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan								

Sumber: Output SPSS Versi 25

Karena semua variabel penelitian memiliki nilai Alpha Cronbach lebih dari 0,60, uji reliabilitas menentukan bahwa seluruh instrumen tersebut dapat diandalkan. Ada banyak alternatif yang terbuka bagi saya, dan alternatif tersebut beragam. Itulah mengapa kedua variabel tersebut dapat dimasukkan bersama dalam model regresi tanpa menghasilkan korelasi antar variabel yang sangat lemah.

Tabel 11. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.865	4.984		2.180	.032
	IF	.215	.125	.155	1.721	.088
	DK	.476	.100	.428	4.743	.000
a. Dependent Variable: KY						

Sumber: Output SPSS Versi 25

$Y = 10,865 + 0,215X_1 + 0,476X_2$ adalah persamaan yang dihasilkan dari analisis regresi. Kinerja karyawan sama dengan nilai konstan 10,865 ketika variabel insentif dan disiplin kerja dipertahankan konstan. Dengan asumsi semua faktor lain tetap sama, nilai 0,215 untuk koefisien regresi insentif menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat sebesar 0,215 unit untuk setiap peningkatan satu unit insentif. Pada saat yang sama, insentif tidak seefektif disiplin kerja, yang meningkatkan kinerja (koefisien 0,476).

Tabel 12. Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.865	4.984		2.180
	IF	.215	.125	.155	1.721
	DK	.476	.100	.428	4.743
a. Dependent Variable: KY					

Sumber: Output SPSS Versi 25

Variabel insentif tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut temuan uji parsial, karena nilai signifikansinya lebih dari 0,05. Di sisi lain, disiplin kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($p < 0,05$). Penelitian ini memberikan bukti tambahan bahwa peningkatan disiplin di tempat kerja memiliki dampak yang lebih besar terhadap produktivitas daripada peningkatan insentif saja.

Tabel 13. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206.542	2	103.271	14.023	.000 ^b
	Residual	714.368	97	7.365		
	Total	920.910	99			
a. Dependent Variable: KY						
b. Predictors: (Constant), DK, IF						

Sumber: Output SPSS Versi 25

Pada tingkat signifikansi di bawah 0,05, nilai F yang dihitung melebihi nilai F tabel, sesuai dengan temuan uji simultan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang substansial antara kinerja karyawan dan faktor insentif serta disiplin kerja. Akibatnya, model regresi penelitian ini secara memadai menjelaskan hubungan antar variabel.

Tabel 14. Uji Variabel Dominan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.865	4.984		2.180	.032
	IF	.215	.125	.155	1.721	.088
	DK	.476	.100	.428	4.743	.000
b. Dependent Variable: KY						

Sumber: Output SPSS Versi 25

Dibandingkan dengan variabel insentif, variabel disiplin kerja memiliki koefisien beta yang lebih besar menurut Koefisien Beta Terstandarisasi. Data ini menunjukkan bahwa dari banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan PT Bank BPRS Al-Falah Banyuasin, disiplin kerja menempati peringkat tertinggi. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa insentif moneter saja tidak akan cukup untuk meningkatkan kinerja; akuntabilitas, konsistensi, dan kepatuhan terhadap aturan akan lebih efektif.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BPRS Al-Falah Banyuasin. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan regresi linier berganda, diperoleh kesimpulan bahwa insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pemberian insentif yang diterapkan perusahaan belum mampu menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Persepsi tentang keadilan, motivasi intrinsik, budaya organisasi, dan sistem manajemen sumber daya manusia perusahaan adalah elemen lain yang memengaruhi peningkatan kinerja di luar penghargaan moneter, seperti yang ditunjukkan oleh contoh ini. Untuk meningkatkan motivasi karyawan, bisnis harus meninjau program insentif yang ada dan melakukan perubahan yang diperlukan untuk membuatnya lebih terbuka, objektif, dan berbasis kinerja.

Sebaliknya, disiplin kerja sangat penting; penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas. Menurut hasil ini, kinerja berbanding lurus dengan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, ketepatan waktu, tanggung jawab atas pekerjaan mereka, dan konsistensi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Berdasarkan temuan ini, disiplin kerja merupakan komponen kunci dalam memaksimalkan efisiensi dan output. Ketika pekerja memiliki disiplin diri, mereka lebih cenderung memenuhi tenggat waktu, membuat lebih sedikit kesalahan, dan berkontribusi lebih efektif terhadap keberhasilan perusahaan.

Terdapat hubungan yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara penghargaan dan disiplin kerja, menurut temuan pengujian bersamaan. Program insentif memang membantu jika dipadukan dengan disiplin kerja, bahkan ketika program

tersebut tidak banyak memberikan hasil sendiri. Hasil ini menunjukkan perlunya strategi holistik yang menggabungkan sistem kompensasi yang adil dan penerapan disiplin kerja secara teratur untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan tidak hanya perlu meningkatkan gaji atau insentif; mereka juga harus menumbuhkan budaya disiplin, profesionalisme, dan penetapan tujuan di tempat kerja.

Kontribusi penelitian ini terletak pada bukti empiris bahwa dalam konteks PT Bank BPRS Al-Falah Banyuasin, disiplin kerja merupakan faktor yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan insentif. Hasil ini menunjukkan bahwa kapasitas suatu organisasi untuk menumbuhkan budaya disiplin dan akuntabilitas di tempat kerja lebih penting daripada kompensasi moneter dalam menentukan kinerja organisasi, terutama di industri perbankan syariah. Akibatnya, bisnis dapat menggunakan studi ini sebagai dasar untuk strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih baik yang meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam jangka panjang, PT Bank BPRS Al-Falah Banyuasin harus mengevaluasi kembali program insentifnya berdasarkan temuan ini. Selain itu, organisasi harus melakukan pekerjaan yang lebih baik dalam menegakkan disiplin kerja dengan menyediakan pemantauan rutin, mengkomunikasikan standar operasional, memberikan peluang untuk pertumbuhan karyawan, dan menetapkan sistem penghargaan dan hukuman yang adil. Tempat kerja yang lebih efisien, layanan yang lebih baik kepada pelanggan, dan kesuksesan jangka panjang bagi perusahaan adalah semua hasil yang harus diupayakan melalui inisiatif ini.

Karena hanya bergantung pada dua variabel independent insentif dan disiplin kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan, studi ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, disarankan agar studi di masa mendatang mencakup faktor-faktor lain seperti komitmen organisasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi. Untuk mendapatkan data yang lebih lengkap yang dapat dibandingkan antar bisnis, studi selanjutnya dapat memperluas objek penelitian untuk mencakup lembaga perbankan syariah atau industri jasa lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, N. N. (2025). *Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Areros, W. A. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2(3), 198–202.
- Azhari, M., & Saleh, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Basir, A., & Wati, R. (2024). Pengaruh sistem insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Febrian, W. D., & Simbolon, E. (2023). *Manajemen, Teori & Aplikasi*.
- Handoko. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P., & Munasib. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Husna, N., dkk. (2024). Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada sektor jasa. *Jurnal Riset Manajemen*.
- Maruf, A., dkk. (2023). Pengaruh penerapan insentif terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Nurmiat, S., & Rusli. (2025). Karakteristik responden dalam mengisi kuesioner tentang hambatan penggunaan e-learning (*Characteristics of Respondents in Completing a Questionnaire on Barriers to E-Learning Use*). Jakarta.
- Nuzleha. (2022). *Insentif dan Pengawasan Kinerja Karyawan*. Eureka Media Aksara.
- Paryanti, A. B. (2019). Pengaruh pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, 5(2), 43–49.
- Postel, M. Y., & Manalu, M. S. (2024). Analisis efektivitas penerapan sistem insentif bagi karyawan PT X. 3(1).
- Putra, R., Anugerah, A., Marwanto, I. G. G. H., & Yunanto, Y. (2025). Pengaruh komunikasi, insentif, dan masa kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada CV Murah Abadi).
- Putri, R. A., & Wolor, C. W. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT XYZ Tangerang. 1(4).
- Rahmat, D. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. 7(1), 25–33.
- Sella, S., Riofita, H., Studi, P., Ekonomi, P., Islam, U., & Syarif, S. (2024). Peran manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan strategis perusahaan.
- Shalihah, I., Ridlo, U., & Jakarta, H. (2025). Uji validitas dan reliabilitas. 1(1), 69–81.

Siagian, S. P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.