

Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN (Bank Tabungan Negara) (Persero) Tbk Cabang Dago, Bandung

The Influence Of Incentives, Work Discipline On Employee Performance Bank Btn (Bank Tabungan Negara) (Persero) Tbk Unit Dago, Bandung

¹Nisa Syafitri Zharfan, ²Affandi, ³Sri Suwarsi

^{1,2,3}*Prodi Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung*

Jln. Tamansari No. 1 40116

email : ¹Nisyafiri22@gmail.com

Abstract. Human Resources (HR) is an important asset for the company because HR is a major driver of the company. In the process of achieving the goal, the company is required to acquire, develop, and retain qualified human resources. Improving the quality of human resources is a definite need in order to HR or employee can provide optimal performance so that companies can compete in business competition. From the background of thought that has been described above that the authors are interested in doing research on Bank BTN Cabang Dago, Bandung Unit, regarding the influence of incentives and work discipline on employee performance. The objectives of this study was to obtain an overview of employee incentives, work discipline employee performance, as well as the influence of incentives, work discipline on employee performance Bank BTN Cabang Dago, Bandung. The method used in this research is descriptive method verification. A sample of 30 respondents obtained using saturated sampling technique. Meanwhile, data collection is done with interviews, questionnaires, and direct observation to obtain primary data. Secondary data collection is done by the research literature. Simple regression analysis and multiple regression analysis used in this study to analyze the data statistically. Partial results of this study show the influence. Simultaneously, the results showed the influence of motivation and job satisfaction on employee performance by 47.9%.

Keywords: incentives, work discipline, employee performance.

Abstrak. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan karena SDM merupakan penggerak utama perusahaan. Dalam proses pencapaian tujuan, perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas. Peningkatan kualitas SDM merupakan kebutuhan pasti agar SDM atau karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal sehingga perusahaan dapat bersaing dalam persaingan bisnis. Dari latar belakang pemikiran yang telah diuraikan di atas itulah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Bank BTN Cabang Dago, Bandung, mengenai pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran mengenai insentif, disiplin kerja karyawan, kinerja karyawan, serta pengaruh dari insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BTN Cabang Dago, Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif. Sampel sebanyak 30 responden diperoleh dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sementara itu, pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan observasi langsung untuk mendapatkan data primer. Pengumpulan data sekunder dilakukan dengan riset kepustakaan. Analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis data secara statistik. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan adanya Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 47.9%

Kata kunci: insentif, disiplin kerja, kinerja karyawan.

A. Pendahuluan

Latar Belakang

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh kurangnya masyarakat dalam beradaptasi dan mempelajari kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan

tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latarbelakang masalah dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Insentif di Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Dago.
2. Untuk mengetahui Disiplin Kerja di Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Dago.
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan di Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Dago.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja baik secara Parsial dan Simultan yang di terapkan oleh Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Dago

B. Kajian Pustaka

Insentif

Menurut Hasibuan, (2013:117). Mengemukakan bahwa : Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar

Disiplin Kerja

Menurut Veithzal rivai (2014:599) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Kinerja

Menurut mangkunegara (2011:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif, menurut Sugiyono (2005:29) statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang di teliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Metode analisis data yang dilakukan adalah :

1. Metode deskriptif, yaitu metode pembahasan masalah dengan memaparkan, menafsirkan dan menulis suatu keadaan atau peristiwa kemudian menganalisis

serta mengambil kesimpulan dari masalah yang di bahas.

2. Metode verifikatif yaitu, metode untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Dalam hal ini dihitung koefisien korelasi antara variable insentif (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y) dan uji signifikansi yang menunjukkan tingkat kebenaran dari hasil pengujian hipotesis, serta uji determinasi untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel insentif (X1), disiplin kerja (X2) dan prestasi kerja (Y).

Dari Hasil Penelitian dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,727, dimana nilai tersebut berada diantara 0,51 – 0,75. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang baik antara variabel insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BTN.

Selain itu, diketahui juga nilai adjusted R square sebesar 0,479. Nilai tersebut menunjukkan seberapa besar pengaruh antara insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jika $0,479 \times 100$, maka diperoleh nilai persentase besarnya pengaruh yaitu sebesar 47,9%. Jadi variabel insentif dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di Bank BTN yaitu sebesar 47,9%. Sedangkan sisanya yaitu 52,1%. ($100\% - 47,9\%$) dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

D. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dari variabel-variabel penelitian serta pengujian hipotesis peneliti membuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanggapan responden tentang tingkat insentif di bank btn cabang dago dapat kategorikan tinggi, hal ini dapat dilihat dari beberapa dimensi yang bernilai tinggi diantaranya tingkat besar kecilnya komisi berdasarkan pencapaian karyawan dan tingkat kebanggaan atas penghargaan yang diperoleh berdasarkan prestasi kerja
2. Tanggapan responden tentang tingkat disiplin kerja di bank btn cabang dago dapat dikategorikan sedang, hal ini dapat dilihat dari beberapa dimensi yang bernilai tinggi adalah tingkat ketepatan waktu pulang dikantor, tingkat pemberian peringatan berdasarkan kesalahan yang dilakukan karyawan dan tingkat keadilan dalam memberikan sanksi yang sesuai dengan kesalahan
3. Tanggapan responden tentang tingkat kinerja karyawan dibank btn cabang dago dapat dikategorikan tinggi, hal ini dapat dilihat dari dimensi yang bernilai tinggi yaitu kuantitas, kualitas dan kerjasama.
4. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh nilai variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,084 maka ditolak dan diterima, artinya terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di Bank BTN. Koefisien insentif bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi insentif karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.
5. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh nilai variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 4,251 maka ditolak dan diterima, artinya terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Bank BTN. Koefisien disiplin kerja bertanda positif menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.
6. Berdasarkan uji regresi berganda, di dapat hasil sebesar 7,042. Karena nilai tersebut lebih kecil dari maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Diketahui bahwa secara simultan kedua variabel independen memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kinerja karyawan di Bak BTN berdasarkan nilai R yang didapat yaitu 0,727 menunjukkan bahwa secara bersama-sama insentif dan disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar

72,7%. Artinya insentif dan disiplin kerja kerja secara bersama-sama memiliki peran yang cukup baik dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil R Square yaitu 0,479 menunjukkan bahwa secara bersama-sama insentif dan disiplin kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 47,9%. terhadap kinerja karyawan pada bank btn, sedangkan 52,1% sisanya merupakan pengaruh oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam peneliti.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan kesembilan Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Gaol, Jimmy L. 2014. A to Z Human Capital, Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Zainal, Veithzal Rivai, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi ketiga
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta : Kencana Prenadamedia Grup
- Suwanto dan Priansa, Donni Juni.2014. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi. Jakarta: Bumi aksara