
PENGARUH INSENTIF DAN EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BRI KC DEPOK

Fahmi Nasir^{1*}, Helmy Ivan Taruna²

¹ Universitas Bina Sarana Informatika

² Universitas Bina Sarana Informatika

Email: fahminasirr24@gmail.com, helmi.hva@bsi.ac.id.

Abstract

Keywords:

Incentives, Work Effectiveness, Employee Performance

This study aims to determine the effect of incentives and work effectiveness on employee performance at Bank BRI KC Depok. The method used in this study is a quantitative method with an associative approach. Data were obtained by distributing questionnaires to 72 respondents who were permanent employees of the company. The data analysis technique used was multiple linear regression with the help of the SPSS program. The results of the study indicate that partially and simultaneously, incentives and work effectiveness have a positive and significant effect on employee performance. The results of this study indicate that job placement has a positive and significant effect partially on employee performance with a calculated t of $3.653 > t$ table 1.995 and a significance value of $0.001 < 0.050$. Work Effectiveness has a positive and significant effect partially on employee performance with a calculated t of $8.231 > t$ table 1.995 and a significance value of $0.000 < 0.050$. Thus, companies are advised to continue to improve the incentive system and create a work environment that supports work effectiveness in order to encourage optimal employee performance.

Abstrak:

Kata Kunci:

Insentif, Efektivitas Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BRI KC Depok. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 72 responden yang merupakan karyawan tetap perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, insentif dan efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $3,653 > t$ tabel $1,995$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,050$. Efektivitas Kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan t hitung $8,231 > t$ tabel $1,995$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan sistem

pemberian insentif serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung efektivitas kerja guna mendorong kinerja optimal karyawan.

How to Cite: Fahmi Nasir1, Helmy Ivan Taruna, S.E, M.B.A.2. 2025. Pengaruh Insentif dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI KC Depok. *Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis (JMEBI)*, Vol xx No. xx, DOI: xxxxx

Received : ; Revised: ; Accepted:



© Jurnal Manajemen Ekonomi dan Bisnis (JMEBI).

JMEBI is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Pendahuluan dalam dunia kerja, kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang memengaruhinya, seperti pemberian insentif dan efektivitas kerja. Insentif berfungsi sebagai motivator eksternal yang mendorong karyawan bekerja lebih produktif, sementara efektivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan sesuai target.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk sebagai lembaga perbankan nasional, terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya guna menghadapi persaingan yang semakin ketat di sektor jasa keuangan. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan karyawan yang belum mencapai target atau tidak maksimal dalam menyelesaikan tugas, yang dapat dipengaruhi oleh kurangnya motivasi maupun efektivitas kerja yang belum optimal.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Depok. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan secara lebih tepat dan berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Pada studi kali ini, peneliti memakai pendekatan teoritis yang memiliki tujuan untuk menunjukkan gambaran yang tepat dan jelas tentang konsep-konsep berdasarkan pandangan para ahli, serta menjadi landasan dalam menyusun kerangka pemikiran.

INSENTIF

Panggabean Insentif merupakan bentuk kompensasi yang berhubungan dengan gaji dan tingkat produktivitas. Pemberian insentif, baik berupa uang maupun non-uang dan umumnya berkaitan erat dengan produktivitas serta penghasilan karyawan

(Risnawati & Retnoningsih, 2020).

Indikator Insentif:

Menurut Priansa menyampaikan ada beberapa penyebab yang memberikan pengaruh besar insentif yang ditugaskan kepada pekerja, antara lain (Andreas et al., 2020)

- A. Jabatan dan Posisi
- B. Kinerja
- C. Lama Kerja

EFEKTIVITAS KERJA

Menurut Beni efektivitas diartikan sebagai ukuran sejauh mana pencapaian hasil sejalan dengan sasaran yang telah ditentukan, dan dapat juga diartikan sebagai tolok ukur pencapaian kebijakan serta prosedur dalam suatu organisasi. Dalam konteks sektor publik, efektivitas menunjukkan tingkat keberhasilan suatu kegiatan atau program, di mana suatu aktivitas dianggap efektif apabila mampu memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kapasitas dalam menyediakan layanan publik (Tadi Aryadi, S.T., 2020).

Indikator Efektivitas Kerja:

Menurut Hasibuan terdapat beberapa indikator untuk mengukur efektivitas kerja berdasarkan (Hidayati, 2023):

- A. Kualitas Kerja
- B. Kuantitas Kerja
- C. Pemanfaatan Waktu

KINERJA KARYAWAN

Moeheriono mengartika bahwa kinerja atau performance adalah perihal sejauh mana keberhasilan penggunaan sebuah program, langkah, atau strategi yang diterapkan dalam rangka mencapai tujuan, target, visi, serta misi organisasi yang telah tercantum dalam rencana perusahaan sebelumnya (Widyaningrum, 2020)

Indikator Kinerja Karyawan:

Menurut Robbin dalam Anwar Prabu mengemukakan beberapa indikator, ialah (Safitri, 2022):

- A. Kualitas Kerja
- B. Kuantitas Kerja
- C. Tanggung Jawab
- D. Kerja Sama
- E. Inisiatif

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan penjelasan sesaat tentang hubungan antar fenomena yang rumit. Oleh karena itu, penyusunan hipotesis menjadi sangat krusial dalam suatu penelitian (Asiva Noor Rachmayani, 2022). hipotesisnya, yaitu:

Ho1: Insentif (X1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha1: Insentif (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho2: Efektivitas Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha2: Efektivitas Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho3: Insentif (X1) dan Efektivitas Kerja (X2) tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ha3: Insentif (X1) dan Efektivitas Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dikenal sebagai pendekatan konvensional karena telah lama digunakan secara luas dalam berbagai studi ilmiah. Menurut Hardani, metode kuantitatif mengedepankan proses yang terencana di setiap tahap pelaksanaan, serta menekankan interaksi yang terbentuk secara sistematis dan ilmiah. Pendekatan ini bersifat konkret, empiris, objektif, dapat diukur, logis, dan tersusun secara sistematis (Soesana et al., 2023).

Lebih lanjut, Ismail, Abuhamda, dan Bsharat menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan studi ilmiah yang terstruktur, yang bertujuan menjelaskan fenomena serta hubungan antar komponen berdasarkan teori dan fakta yang ada (Soesana et al., 2023).

Desain penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah desain kausalitas, yaitu

untuk menguji hubungan antara variabel insentif dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di lingkungan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Depok. Seluruh proses penelitian dirancang sesuai dengan kerangka kerja dan rumusan pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden, kemudian diolah menggunakan teknik analisis statistik dengan pendekatan regresi linier berganda. Hasil penelitian akan dihitung dan diinterpretasikan guna menjelaskan besarnya pengaruh insentif dan efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai.

UJI VALIDITAS

Uji validitas bertujuan untuk memastikan apakah sesuatu itu benar atau sah dan menguji seberapa konsisten setiap pertanyaan, sehingga dapat mencerminkan tanda-tanda yang sedang diteliti. Hasil analisis menunjukkan bahwa jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel pada signifikansi 0,05, maka item pertanyaan dinilai signifikan, relevan, dan mampu mengukur konsep yang diteliti, yaitu pengaruh insentif dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan (Djuli Sjafei Purba, Wico Jontarudi Tarigan, Mahaitin Sinaga, 2021).

UJI RELIABILITAS

Reliabilitas merupakan ukuran ketepatan yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan, yaitu ketika hasilnya tetap konsisten meskipun digunakan berulang pada sampel berbeda. Namun, jika alat tersebut digunakan beberapa kali dan hasilnya tidak menunjukkan kestabilan seperti sebelumnya, maka alat ukur tersebut dinilai kurang dapat diandalkan. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$, maka alat ukur dianggap memiliki reliabilitas tinggi dan menghasilkan data yang stabil, sedangkan nilai $< 0,6$ menunjukkan reliabilitas rendah (Djuli Sjafei Purba, Wico Jontarudi Tarigan, Mahaitin Sinaga, 2021).

UJI NORMALITAS

Menurut Agus Dharmanto, sebelum melakukan analisis regresi untuk menguji hipotesis, data harus diuji normalitasnya menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, sedangkan $< 0,05$ menunjukkan data tidak normal. (Negeri & Tuntungan, 2022).

UJI MULTIKOLENIERITAS

Ghozali menjelaskan bahwa regresi yang baik harus bebas dari multikolinearitas, yang dapat dideteksi melalui nilai VIF. Multikolinearitas dianggap terjadi jika nilai VIF melebihi 10. (Feronika Kumayas, Anderson G. Kumenaung, 2024).

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Menurut Sujarweni, heteroskedastisitas adalah perbedaan variasi residual antarperiode observasi. Gejalanya dapat dilihat melalui grafik Scatterplot; jika titik data tersebar di sekitar angka 0 dan tidak terkonsentrasi di satu sisi, maka tidak terdapat heteroskedastisitas (Negeri & Tuntungan, 2022).

Jika nilai probabilitas F hitung $> 0,05$ maka H_0 diterima dan tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan terjadi heteroskedastisitas. (Feronika Kumayas, Anderson G. Kumenaung, 2024).

UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui masing – masing variabel memiliki ikatan baik secara parsial dan simultan. Berikut adalah model persamaan untuk metode regresi yang disusun secara terstruktur :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat atau variabel Kinerja Karyawan

A = Nilai Y pada saat X = 0

B1 – B2 = Koefisien regresi variabel independen

X1 = Variabel bebas pertama yaitu Insentif

X2 = Variabel bebas kedua yaitu Efektivitas Kerja

UJI HIPOTESIS

Menurut Ismanto Hadi Santoso, pengujian hipotesis bertujuan menguji kebenaran suatu pernyataan berdasarkan data sampel. Jika jumlah sampel < 30 digunakan distribusi t, sedangkan ≥ 30 menggunakan distribusi normal Z. (Hasny Delaila Siregar¹, Manna Wassalwa², Khairina Janani³, 2024).

UJI T

Uji T dilakukan untuk menguji koefisien regresi parsial dari masing-masing variabel, yang bertujuan untuk menentukan apakah variabel X1 dan X2 memiliki pengaruh secara terpisah terhadap variabel Y. Dasar untuk menarik kesimpulan dari

hasil uji t dapat diperhatikan.

Jika nilai yang dihitung melebihi nilai t tabel dan atau nilai Sig di bawah 0,05 dengan demikian, Insentif atau Efektivitas Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, jika nilai yang diperoleh adalah 0,05, maka Insentif atau Efektivitas Kerja tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan (Permatasari, 2021).

UJI F

Uji F digunakan untuk menilai pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F menguji pengaruh Insentif (X1) dan Efektivitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Jika F hitung > F tabel atau Sig < 0,05, berarti keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Permatasari, 2021).

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai kemampuan model menjelaskan variabel dependen. Nilainya berkisar antara 0–1; semakin mendekati 1 menunjukkan pengaruh variabel independen semakin kuat, sedangkan mendekati 0 menunjukkan pengaruhnya lemah. (Feronika Kumayas, Anderson G. Kumenaung, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang terkumpul dalam studi ini terdiri dari 30 pernyataan yang mencakup variabel - variabel, dengan masing-masing terdiri dari delapan, sepuluh, dan sebelas pernyataan. Kuesioner dibagikan kepada 72 karyawan di Bank BRI KC Depok, yang berlokasi di Depok, Jawa Barat. Data yang diperoleh dari pernyataan tersebut selanjutnya dianalisis menggunakan SPSS V. 21

Dari 72 karyawan yang menjadi responden, terdapat 57 perempuan (79,2%) dan 15 laki-laki (20,8%), menunjukkan bahwa mayoritas adalah perempuan. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berumur di bawah 25 tahun (43,1%), diikuti usia 26–30 tahun (34,7%), 31–35 tahun (8,3%), dan di atas 35 tahun (13,9%). Dari segi pendidikan, mayoritas berstatus Sarjana (72,2%), sedangkan SMA/SMK (19,4%), Diploma (4,2%), dan Pascasarjana (4,2%). Berdasarkan masa kerja, terbanyak memiliki pengalaman 3–4 tahun (38,9%), disusul lebih dari 5 tahun (29,2%), kurang dari 1 tahun (20,8%), dan 1–2 tahun (11,1%).

DESKRIPSI DATA PENELITIAN

Pengujian kuesioner yang dilakukan pada responden dengan variabel Insentif (X1), Efektivitas Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), informasi dalam studi ini didapat melalui distribusi yang dilakukan kepada 72 karyawan Bank BRI KC Depok, ditampilkan pada tabel berikut:

Hasil Jawaban Uji Kuesioner Responden Pada Variabel Insentif (X1)

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	Perusahaan memberikan insentif ekstra untuk karyawan yang berada dalam jabatan atau memiliki tugas yang lebih besar.	26	36,1%	26	36,1%	11	15,3%	6	6,9%	3
Jumlah kompensasi yang saya terima mencerminkan kewajiban yang sesuai dengan posisi saya sekarang.	24	33,3%	30	41,7%	11	15,3%	5	6,9%	2	2,8%
Perbedaan posisi antara staf dan pengawas di bank bri disertai dengan perbedaan insentif yang signifikan.	17	23,6%	28	38,9%	22	30,6%	3	4,2%	2	2,8%
Pemberian insentif di tempat kerja saya mencerminkan apresiasi terhadap kontribusi nyata dari para karyawan.	29	40,3%	24	33,3%	16	22,2%	3	4,2%	0	0%
Saya merasa imbalan yang saya terima di tempat kerja sesuai dengan hasil kerja saya	20	27,8%	30	41,7%	13	18,1%	7	9,7%	2	2,8%
Perusahaan memberikan bonus atau penghargaan tambahan bagi karyawan yang telah bertugas lebih lama.	29	40,3%	23	31,9%	15	20,8%	5	6,9%	0	0%
Bonus tahunan atau insentif diberikan secara bertahap berdasarkan lamanya saya berkarir di perusahaan.	23	31,9%	31	43,1%	9	12,5%	7	9,7%	2	2,8%
Perusahaan memberikan penghargaan khusus bagi pegawai yang telah bekerja dalam jangka waktu lama.	29	40,3%	24	33,3%	14	19,4%	4	5,6%	1	1,4%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025.

Mengacu pada hasil pengujian yang disajikan dalam Tabel IV.5, data kuesioner yang diisi oleh responden terkait variabel Insentif (X1) memperlihatkan bahwa pernyataan yang memperoleh pemilihan terbanyak dari karyawan di Bank BRI KC Depok terdapat pada pernyataan nomor 7, yaitu "Saya ditempatkan sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki." Sebanyak 31 responden atau 43,1% mengungkapkan Setuju.

Hasil Jawaban Uji Kuesioner Responden Pada Variabel Efektivitas Kerja (X2)

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	F	%	F	%	F
Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang rapi, akurat, dan bebas dari kesalahan.	39	54,2%	20	27,8%	11	15,3%	2	2,8%	0	0%
Saya menjaga privasi dan keamanan informasi pelanggan sebagai bagian dari standar profesional dalam bekerja.	44	61,1%	19	26,4%	6	8,3%	3	4,2%	0	0%
Jumlah klien yang saya tangani sesuai dengan standar pelayanan.	25	34,7%	35	48,6%	9	12,5%	3	4,2%	0	0%
Jumlah dokumen atau laporan yang saya selesaikan selalu sesuai dengan target yang ditentukan oleh atasan.	31	43,1%	29	40,3%	9	12,5%	2	2,8%	1	1,4%
Saya hampir tidak pernah terlambat dalam menyelesaikan tugas yang telah ditetapkan.	28	38,9%	32	44,4%	10	13,9%	2	2,8%	0	0%
Menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang banyak walaupun dalam tekanan waktu	23	31,9%	22	30,6%	2	2,8%	5	6,9%	0	0%
Saya memanfaatkan waktu sebaik baiknya untuk melayani nasabah	39	54,2%	25	34,7%	6	8,3%	2	2,8%	0	0%
Manajemen waktu yang baik dapat membantu saya meningkatkan efektivitas kerja	42	58,3%	22	30,6%	5	6,9%	3	4,2%	0	0%
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat tanpa mengurangi kualitas hasil.	29	40,3%	28	38,9%	13	18,1%	1	1,4%	1	1,4%
Tidak pernah menyia-nyiakan waktu selama jam kerja	31	43,1%	31	43,1%	8	11,1%	1	1,4%	1	1,4%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025.

Berdasarkan tabel IV. 2, hasil dari penelitian kuesioner yang dilakukan oleh responden mengenai variabel efektivitas kerja (X2) memperlihatkan jawaban paling banyak dari karyawan di Bank BRI KC Depok terdapat pada pernyataan nomor 2 (Saya menjaga privasi dan keamanan informasi pelanggan sebagai bagian dari standar profesional dalam bekerja.) dengan frekuensi pemilihan jawaban Sangat Setuju mencapai 44 atau 61,1%.

Hasil Jawaban Uji Kuesioner Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	F	%	F	%	F
Atasan dan rekan-rekan kerja saya menilai kinerja saya sangat memuaskan.	27	37,5%	29	40,3%	15	20,8%	0	0%	1	1,4%
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa memerlukan banyak perbaikan dari pimpinan..	18	25%	27	37,5%	24	33,3%	0	0%	3	4,2%
Saya mampu menyelesaikan tugas harian sesuai dengan target yang ditentukan oleh Bank BRI.	28	38,9%	29	40,3%	12	16,7%	2	2,8%	1	1,4%
Kinerja saya menunjukkan bahwa saya beroperasi dengan efektivitas dan efisiensi.	26	36,1%	36	50%	8	11,1%	1	1,4%	1	1,4%
Saya menuntaskan tanggung jawab yang diberikan kepada saya tanpa perlu diingatkan.	31	43,1%	29	40,3%	10	13,9%	2	2,8%	0	0%
Saya bertanggung jawab terhadap permasalahan yang dihadapi nasabah	31	43,1%	29	40,3%	10	13,9%	1	1,4%	1	1,4%
Saya selalu berusaha bekerja sama sesama rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama	36	50%	29	40,3%	4	5,6%	1	1,4%	2	2,8%
Saya menghargai pendapat dan ide-ide dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	43	59,7%	22	30,6%	4	5,6%	2	2,8%	1	1,4%
Saya selalu berusaha sebaik mungkin walaupun tidak mendapatkan arahan langsung dari atasan.	31	43,1%	30	41,7%	8	11,1%	2	2,8%	1	1,4%
Saya sering menyampaikan ide atau saran untuk perbaikan layanan di bank.	23	31,1%	27	37,5%	18	25%	3	4,2%	1	1,4%
Berinisiatif membantu rekan kerja meskipun bukan tugas utama saya	24	33,3%	23	31,9%	20	27,8%	3	4,2%	2	2,8%
Saya terus mencoba memperbaiki cara kerja saya supaya hasilnya bisa lebih baik dari sebelumnya	37	51,4%	30	41,7%	3	4,2%	2	2,8%	0	0%

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2025.

Berdasarkan Tabel IV. 3 yang ada, hasil dari pengujian kuesioner terhadap responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y) memperlihatkan item jawaban yang sering dipilih oleh responden atau karyawan di Bank BRI KC Depok terdapat

dalam pernyataan nomor 8 (Saya menghargai pendapat dan ide-ide dari rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.) sebanyak 43 responden atau sebesar 59,7% menyatakan Sangat Setuju terhadap pernyataan tersebut

UJI VALIDITAS

Dipakai untuk mengukur validitas dan menguji konsistensi item – item dari kuesioner yang menggambarkan indikator yang diteliti. Dalam penelitian ini nilai N yaitu 72, dikarenakan menggunakan teknik sampel yang bersifat jenuh atau tetap maka n tetap 72. Jika jumlah sampel sebanyak 72 maka $df = n - 2$ atau $72 - 2 = 70$ dan didapatkan nilai r tabel dalam pengujian validitas ini adalah:

Tabel IV. 4
Hasil Pengujian Validitas Insentif (X1)

Variabel (Indikator)	Nilai r	R tabel	Keterangan
Insentif X1	0,678	0,231	Valid
	0,559	0,231	Valid
	0,535	0,231	Valid
	0,612	0,231	Valid
	0,628	0,231	Valid
	0,700	0,231	Valid
	0,705	0,231	Valid
	0,784	0,231	Valid

Sumber: Hasil pengujian diperoleh peneliti, 2025.

Terdapat hasil dari pengujian validitas yang berhubungan dengan variabel insentif (X1). Nilai korelasi pada indikator insentif (X1) dalam studi ini memiliki nilai yang lebih besar dari 0,231. Karena itu, setiap indikator yang dipakai sebagai alat ukur dalam pengujian ini dianggap valid.

Tabel IV. 5
Hasil Pengujian Validitas Efektivitas Kerja (X2)

Variabel (Indikator)	Nilai r	R tabel	Keterangan
Efektivitas Kerja X2	0,756	0,231	Valid
	0,759	0,231	Valid
	0,778	0,231	Valid
	0,692	0,231	Valid
	0,764	0,231	Valid
	0,629	0,231	Valid
	0,787	0,231	Valid
	0,777	0,231	Valid
	0,820	0,231	Valid
	0,766	0,231	Valid

Sumber: Hasil pengujian diolah peneliti, 2025.

Pada Tabel IV.5 ditampilkan hasil uji validitas untuk variabel efektivitas kerja (X2). Dari hasil tersebut, terlihat bahwa nilai korelasi seluruh indikator efektivitas kerja (X2) dalam penelitian ini melebihi angka 0,231. Artinya, seluruh indikator diartikan valid dan dapat dipakai untuk instrumen pengukuran.

Tabel IV. 6
Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan

Variabel (Indikator)	Nilai r	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan Y	0,735	0,231	Valid
	0,820	0,231	Valid
	0,661	0,231	Valid
	0,766	0,231	Valid
	0,786	0,231	Valid
	0,775	0,231	Valid
	0,696	0,231	Valid
	0,837	0,231	Valid
	0,783	0,231	Valid
	0,791	0,231	Valid
	0,632	0,231	Valid
	0,681	0,231	Valid

Sumber: Hasil pengujian diolah peneliti, 2025.

Tabel IV.6 di atas menyajikan hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil tersebut, seluruh indikator kinerja karyawan (Y) memiliki nilai korelasi yang melebihi angka 0,231. Seluruh dari indikator ini dikatakan valid dan dapat dipercaya sebagai alat ukur.

UJI RELIABILITAS

Uji Reliabilitas merupakan uji yang menggunakan teknik cronbach's alpha jika $>0,6$ maka variabel dalam penelitian dianggap bersifat reliabel. Apabila cronbach's alpha $< 0,6$ maka variabel dalam penelitian ini tidak bersifat reliabel.

Tabel IV. 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Kriteria	Keterangan
Insentif (X1)	0.804	0,6	Reliabel
Efektivitas Kerja (X2)	0.913		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.926		Reliabel

Sumber: Hasil pengujian diolah peneliti, 2025.

Mengacu pada Tabel IV.7, hasil dari pengujian reliabilitas terhadap instrumen kuesioner dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,6. Demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat untuk digunakan dalam tahap analisis penelitian berikutnya.

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

Gambar IV 1

Hasil Uji Kolomogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,86551075
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,118
	Negative	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,997
Asymp. Sig. (2-tailed)		,273

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil pengujian diolah peneliti, 2025.

Berdasarkan Gambar IV.1 di atas, hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi dua sisi (p-value) lebih besar dari 0,05. Dalam uji ini, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) hasil yang diperoleh adalah 0,273, yang menunjukkan lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan data dalam studi ini terdistribusi normal.

UJI MULTIKOLONIERITAS

Gambar IV 2
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,171	3,362		,646	,521		
	Insentif	,429	,117	,289	3,653	,001	,582	1,719
	Efektivitas Kerja	,806	,098	,650	8,231	,000	,582	1,719

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengujian diolah peneliti, 2025.

Berdasarkan Gambar IV.2 diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel Insentif (X1) dan Efektivitas Kerja (X2) sebesar 1,719, yang masih berada di bawah angka 10, serta nilai tolerance sebesar 0,582, yang lebih besar dari 0,10. Hasil ini menjelaskan bahwa dalam data penelitian ini tidak ditemukan gejala multikolinearitas antar variabel

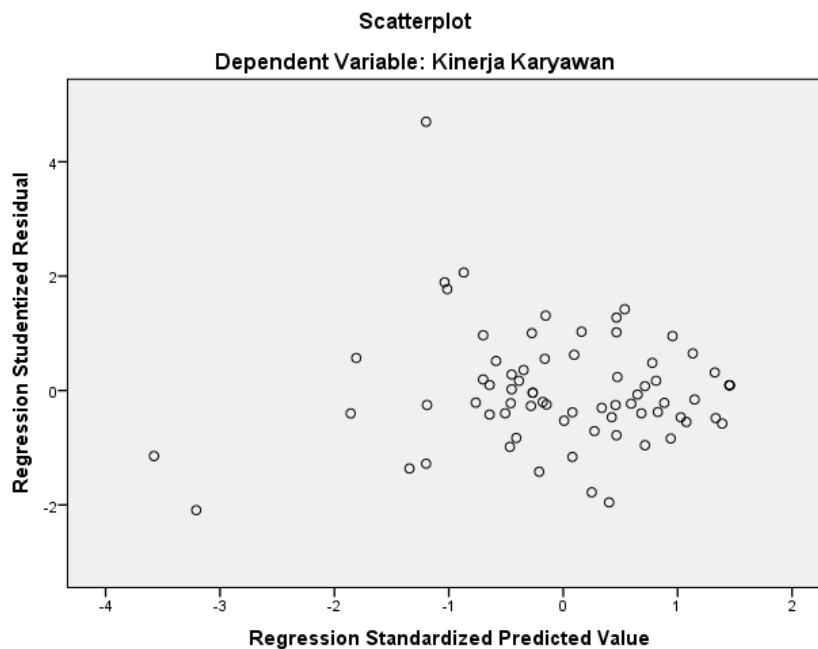
bebas pada model regresi yang digunakan.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Pengujian heteroskedastisitas dengan metode Glejser bertujuan untuk mendeteksi keberadaan gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Penentuan keberadaan heteroskedastisitas dalam regresi linier dapat dilihat melalui nilai probabilitas dari F-Statistik (F hitung). Jika nilai probabilitas F hitung melebihi signifikansi 0,05 (5%), maka H_0 diterima, mengindikasikan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila nilai probabilitas F hitung berada di bawah tingkat signifikansi 0,05, maka H_0 ditolak, berarti terdapat gejala heteroskedastisitas (Feronika Kumayas, Anderson G. Kumenaung, 2024).

Gambar IV 1

Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar IV.3 menyajikan grafik scatterplot dari hasil regresi yang diperoleh dalam penelitian ini. Berdasarkan grafik tersebut, terlihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak dan merata di kedua sisi garis nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan tidak menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengidentifikasi ikatan antara variabel independen dan variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Melalui penerapan regresi berganda secara bersama-sama, dapat diketahui sejauh mana variabel independen dapat memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (Diana Maryana, SE. & Indonesia, 2021).

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,171	3,362		,646	,521		
	Insentif	,429	,117	,289	3,653	,001	,582	1,719
	Efektivitas Kerja	,806	,098	,650	8,231	,000	,582	1,719

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengujian oleh peneliti, 2025.

Menurut tabel IV. 4 di atas, rumus regresi yang ada dalam pengujian regresi linier berganda ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2,171 + 0,429X_1 + 0,806X_2$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan :

1. Angka konstanta (a) sebesar 2,171 mengindikasikan Apabila variabel insentif (X1) dan efektivitas kerja (X2) tidak memberikan pengaruh atau dianggap tidak berkontribusi, maka nilai kinerja karyawan (Y) berada pada tingkat 2,171. Temuan ini memperlihatkan tidak akan mengalami pengaruh dari kedua variabel independen tersebut, kinerja karyawan tetap berada pada level yang sama.
2. Koefisien regresi b1 pada variabel insentif (X1) sebesar 0,429 mengindikasikan adanya pengaruh positif insentif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan satu satuan pada variabel insentif akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,429 satuan, dengan asumsi bahwa variabel lainnya berada dalam kondisi konstan atau tidak mengalami perubahan.
3. b2 (nilai regresi X2) sebesar 0,806 menandakan variabel efisiensi kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti setiap unsur dalam variabel ketertiban kerja turut memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,806.

Pengujian Hipotesis

Uji T Parsial

Uji T digunakan untuk menguji pengaruh parsial variabel Insentif (X1) dan Efektivitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesisnya: H0 menyatakan tidak ada pengaruh signifikan, sedangkan H1 menyatakan ada pengaruh signifikan. Kriterianya, jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $sig \geq 0,05$ maka H0 diterima; jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ maka H0 ditolak.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,171	3,362		,846	,621		
	Insentif	,429	,917	,289	3,653	,001	,582	1,719
	Efektivitas Kerja	,866	,098	,659	8,231	,000	,882	1,719

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengujian diperoleh peneliti 2025.

Hasil uji t menunjukkan bahwa Insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan koefisien 0,521 dan t hitung 3,653 > t tabel 1,995, sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Begitu pula, Efektivitas Kerja (X2) berpengaruh signifikan dengan t hitung 8,231 > t tabel 1,995. Dengan demikian, kedua variabel berpengaruh nyata dan saling berkaitan erat dengan kinerja karyawan.

Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk menilai pengaruh simultan Insentif (X1) dan Efektivitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hipotesisnya: H0 menyatakan tidak ada pengaruh signifikan, sedangkan H1 menyatakan ada pengaruh signifikan. Kriterianya, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $sig \geq 0,05$ maka H0 diterima; jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ maka H0 ditolak.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3171,758	2	1585,879	103,145	,000 ^b
	Residual	1060,894	69	15,375		
	Total	4232,653	71			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Efektivitas Kerja, Insentif

Sumber: Hasil pengujian oleh peneliti, 2025.

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Insentif (X1) dan Efektivitas Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dan F hitung $103,145 > F$ tabel $3,130$. Jadi, H_0 ditolak dan H_1 diterima, menandakan kedua variabel berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji determinasi parsial bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan masing-masing variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat secara terpisah.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,503	,496	5,481

a. Predictors: (Constant), Insentif

Sumber: Hasil Pengujian oleh peneliti, 2025.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,496 menunjukkan bahwa efektivitas kerja berpengaruh 49,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 50,4% dipengaruhi faktor lain. Artinya, efektivitas kerja menjelaskan hampir separuh perubahan kinerja karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,837 ^a	,701	,697	4,253

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengujian oleh peneliti. 2025.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,697 menunjukkan bahwa insentif berkontribusi 69,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 30,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Uji Koefisien Determinasi Simultan

Dalam pengujian determinasi simultan tujuan dilakukannya untuk mengetahui sebanyak apakah kemampuan variabel terikat dapat dideskripsikan oleh dua variabel independen secara simultan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,866 ^a	,749	,742	3,921

a. Predictors: (Constant), Efektivitas Kerja, Insentif

Sumber: Hasil Pengujian oleh peneliti, 2025

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,742 menunjukkan bahwa insentif dan efektivitas kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan sebesar 74,2%, sedangkan 25,8% dipengaruhi faktor lain. Artinya, sebagian besar variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI KC Depok

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t) yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel insentif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI KC Depok. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,653 yang melebihi t tabel sebesar 1,995. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa kinerja karyawan cenderung meningkat apabila pemberian insentif disesuaikan dengan jabatan atau posisi, capaian kerja, serta lama masa kerja karyawan tersebut.

Dalam pembahasan ini sejalan dengan teori menurut Risnawati dan Retnoningsih "Insentif merupakan bentuk kompensasi yang berhubungan dengan gaji dan tingkat produktivitas. Pemberian insentif, baik berupa uang maupun non-uang dan umumnya berkaitan erat dengan produktivitas serta penghasilan karyawan" (Risnawati & Retnoningsih, 2020). dalam studi kali ini selaras dengan studi terdahulu (Subkhan et al., 2023), (Wijaya et al., 2023) dan (Alamsyah et al., 2024) telah menunjukkan bahwa insentif mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI KC Depok

Variabel efektivitas kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI KC Depok, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 8,231 yang lebih besar dari t tabel 1,995. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa apabila efektivitas kerja dijalankan dengan optimal oleh karyawan, maka kinerja mereka pun akan meningkat

Penemuan dalam studi ini sesuai dengan hasil yang diperoleh dari (Yasin Noor, 2024) Studi tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kerja berkontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan, di mana variabel ini terbukti memberikan dampak positif terhadap pencapaian kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Insentif dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI KC Depok

Insentif dan efektivitas kerja secara simultan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana diperlihatkan oleh hasil uji F dengan nilai F hitung 103,145 yang lebih besar dari F tabel 3,130.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan yang diperoleh oleh Heni Risnawati dan Retnoningsih dalam studi berjudul 'Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Efektivitas Kerja pada Karyawan PT Pos Indonesia di Kota Makassar.' Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, sebagaimana dibuktikan melalui hasil uji F secara simultan (Risnawati & Retnoningsih, 2020)

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, insentif dan efektivitas kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Depok. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung insentif sebesar 3,653 dan efektivitas kerja sebesar 8,231 yang keduanya lebih besar dari t tabel 1,995, serta nilai F hitung sebesar 103,145 yang melebihi F tabel 3,130 dengan signifikansi $0,000 < 0,050$. Dengan demikian, pemberian insentif yang tepat dan efektivitas kerja yang optimal mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Bank BRI KC Depok disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan insentif yang sesuai dengan pencapaian kerja, kejelasan tugas, serta pengawasan rutin terhadap kedisiplinan dan kehadiran agar efektivitas kerja tetap

terjaga. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan sistem kerja yang tertata dan komunikasi yang merata guna mendukung lingkungan kerja yang produktif dan adil. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperpanjang waktu penelitian serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, D., Setyawati, D., Nurwijayanto, P. R., & Fitriana, S. (2024). *SALARY , INCENTIVES , AND EMPLOYEE PRODUCTIVITY (Case Study of USPPS BMT Al-Hijrah KAN Jabung)*. 7(02), 89–98.
- Andreas, J., Goh, T. S., & Margery, E. (2020). *PENGARUH UPAH DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT . DARMASINDO INTIKARET MEDAN*. 6(1), 71–84.
- Asiva Noor Rachmayani. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif* (M. P. Dr. Fatma Sukmawati (ed.); Pertama). PENERBIT PRADINA PUSTAKA.
- Diana Maryana, SE., M. S., & Indonesia, P. P. (2021). *Jurnal akuntansi*. 54.
- Djuli Sjafei Purba, Wico Jontarudi Tarigan, Mahaitin Sinaga, V. T. (2021). *Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19*. 5, 202–208.
- Feronika Kumayas, Anderson G. Kumenaung, H. F. D. S. (2024). *PENGARUH JUMLAH PENDUDUK, TINGKAT PENDIDIKAN DAN TINGKAT PENGANGGURAN TERHADAP KEMISKINAN DI KABUPATEN MINAHASA*. 24(4), 72–89.
- Hasny Delaila Siregar¹, Manna Wassalwa², Khairina Janani³, I. S. H. (2024). *ANALISIS UJI HIPOTESIS PENELITIAN PERBANDINGAN MENGGUNAKAN STATISTIK PARAMETRIK*. *Saudi Dental Journal*, 36(12), 1601–1605. <https://doi.org/10.1016/j.sdentj.2024.11.012>
- Hidayati, R. A. (2023). Analisis Dampak Rangkap Jabatan Terhadap Efektivitas Kerja Di PT. YYY. *Journal of Management and Cretive Business (JMCBUS)*, 1(1), 206–220.
- Negeri, S. D., & Tuntungan, M. (2022). *ANALISIS KEPUASAN PELANGGAN TERHADAP FASILITAS PELAYANAN PUBLIK PADA PENGGUNA TRANS JAKARTA*. 6(1), 77–86.
- Permatasari, S. A. P. dan R. I. (2021). *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*. 11(1), 38–47.
- Risnawati, & Retnoningsih. (2020). Pengaruh Pemberian Insentif , Pelatihan Kerja dan Pengendalian Intern terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *PERMANA : Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 12(2), 137–152.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi*

- dan* *Bisnis*, 11(2), 14–25.
<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D. P., & Pasaribu, A. N. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Subkhan, M., Syaflan, M., & Chomariyah, C. (2023). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Mensa Binasukses. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 79–98. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.571>
- Tadi Aryadi, S.T., M. . (2020). Analisis Efektifitas Kerja Pegawai. In M. A. Dr. Abdul Aziz (Ed.), *CV. Elsi Pro*.
- Widyaningrum, M. E. (2020). *EVALUASI KINERJA: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan* (Ms. Dr. Mochammad Munir Rachman, Drs.Ec. (ed.)). Indomedia Pustaka.
- Wijaya, H., Muhlisin, Alamsyah, R., & Harisandy, R. (2023). Dampak Pemberian Insentif Kepada Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara Pada Kantor PT. Global Makara Teknik (GMT) Site Sungai Lilin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(2), 255–268. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i2.12718>
- Yasin Noor, M. W. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Efektivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Pos Indonesia Di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen Research Economics Management and Business*, 1(1), 30–42. <https://journal.unimuda.ac.id/index.php/REMB>