



Memprediksi Determinan Kinerja Karyawan Pada Sektor Perbankan BUMN Regional

Waode Atika Sri Amaliah^{1*}, Salim Basalamah², Sanusi³

waodeatikasriamaliah@gmail.com^{1*}, salim.basalamah@umi.ac.id²

¹Program Pascasarjana Magister Manajemen

²Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

³Program Studi Manajemen

^{1,2,3}Universitas Muslim Indonesia

Received: 11 01 2023. Revised: 01 02 2023. Accepted: 03 02 2023.

Abstract : The current study aims to investigate the impact of motivation, reward, and work discipline affect the performance of employees in the regional banking sector. Multiple regression analysis based on data from 72 employees of Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk. Census sampling method was performed to prove the research hypothesis. The results show a positive and significant relationship between rewards, work discipline and employee performance. In contrast, the motivation found did not play a role in improving employee performance. Theoretically, these findings provide an indication of new enrichment regarding the interaction of the synergy of motivation, rewards and work discipline to influence employee performance in an area. Managerially, leaders can develop strategic human resource management plans that are relevant to the company context.

Keywords : Motivation, Reward, Work Discipline, Performance, Banking, HRM

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki apakah motivasi, pemberian reward, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai di sektor perbankan di daerah. Analisis regresi berganda berdasarkan data primer dari 70 pegawai Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk. Metode sampling sensus digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil mengkonfirmasi hubungan positif dan signifikan antara *reward*, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Sebaliknya, motivasi ditemukan tidak berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara teoritis, temuan ini memberikan indikasi pengayaan baru tentang interaksi sinergis motivasi, reward dan disiplin kerja untuk mempengaruhi kinerja pegawai di suatu daerah. Secara manajerial, pimpinan dapat menyusun rencana strategis manajemen sumber daya manusia yang relevan dengan konteks perusahaan.

Kata Kunci : Motivasi, Reward, Disiplin kerja, Kinerja, Perbankan, MSDM

PENDAHULUAN

Pada teori manajemen sumber daya manusia (MSDM) kontemporer, karyawan diakui secara luas sebagai kekuatan penting yang mampu mendorong perusahaan untuk berkembang (*develop*) atau bertahan (*sustain*) sehingga tidak mengherankan jika kinerja mereka menjadi

penentu keberhasilan atau kegagalan suatu bisnis (Macke & Genari, 2019). Hal ini tidak hanya membantu merekrut, mempertahankan, dan mengembangkan talenta terbaik, tetapi dengan membantu staf untuk tumbuh dalam peran dan tanggung jawab mereka, perusahaan dapat membangun jalur pemimpin masa depan. Semua berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang. Manajemen kinerja memerlukan proses dan sistem yang dirancang untuk mengembangkan, mengelola, dan mengevaluasi tingkat kinerja dan kontribusi karyawan terhadap organisasi (A. Malik, 2018; Mangkunegara, 2017). Secara klasik, penilaian kinerja (yaitu, evaluasi kinerja) sering muncul di benak kebanyakan literatur saat memikirkan kinerja karyawan (Dessler, 2017). Meskipun penilaian kinerja seringkali berguna untuk memahami dan melacak kinerja karyawan, penilaian itu hanya mewakili satu komponen dari sistem manajemen kinerja yang lebih besar. Oleh karena itu, istilah “manajemen kinerja” membawa konotasi penilaian dan umpan balik yang berkelanjutan, sedangkan “penilaian kinerja” sering digunakan untuk menggambarkan peristiwa evaluasi kinerja satu kali yang terpisah (DeCenzo, Robbins, & Verhulst, 2015). Sama seperti reliabilitas dan validitas adalah indikator kualitas ketika mengevaluasi alat seleksi, misalnya, mereka juga merupakan perkiraan penting dalam konteks sistem manajemen kinerja, khususnya yang berkaitan dengan komponen pengukuran dan/atau evaluasi sistem.

Perbankan merupakan salah satu sektor yang menuntut dengan ketat kinerja optimal sekaligus terus mengawasi dan mengevaluasi kinerja karyawan (Siengthai & Pila-Ngarm, 2016). Ukuran paling valid dalam penilaian kinerja perbankan adalah memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah, baik itu secara *offline* maupun *online*. Kemampuan untuk melakukan pengukuran kinerja karyawan perbankan secara komprehensif (apakah terkait 360 derajat atau tidak) telah disorot sebagai faktor risiko potensial dalam sektor ini. Di mana pengetahuan tentang kemampuan, keterampilan, kedisiplinan, motivasi dan keterlibatan dengan pekerjaan mereka tidak diketahui, masalah yang mungkin terjadi berkisar dari ketidakmampuan melacak sumber kesalahan hingga kerugian yang tidak dapat diterima di dalam bank itu sendiri (Bhardwaj, Mishra, & Jain, 2020). Konsekuensinya, merupakan hal yang tidak strategis jika memberikan pelatihan dan pengawasan yang memadai untuk menghindari masalah ini jika perusahaan tidak mengetahui karyawan mana yang membutuhkan dukungan tersebut.

Persoalan pelik seringkali dialami sektor perbankan khususnya cabang yang beroperasi di daerah. Laporan dari Bank Rakyat Indonesia (BRI) Tbk. periode 2019-2021 menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan tidak tercapainya target pendapatan tahunan yang telah ditentukan oleh pihak bank. Beberapa penelitian terdahulu

mengungkap beberapa faktor krusial yang mendorong peningkatan produktivitas kerja dari berbagai sudut pandang (Macke & Genari, 2019). Dari sisi motivasi, karyawan di Indonesia dan guru di Lebanon akan menunjukkan kemampuan maksimalnya ketika merasa nyaman dalam suatu kondisi kerja dengan dibarengi oleh upaya timbal balik atau *feedback* moneter yang diberikan oleh perusahaan, di antaranya berupa gaji/upah, insentif, bonus tahunan atau bonus triwulan (Baroudi, Tamim, & Hojeij, 2022; Maharani & Sevriana, 2017). Lebih lanjut, hal ini umumnya disebut *reward*, yaitu salah satu teknik pendorong yang terbukti ampuh untuk merangsang sikap karyawan tetap gigih dan lebih maksimal dalam mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya di India dan China (De Gieter & Hofmans, 2015; Rai, et al., 2018; Yuen, et al., 2018). Penelitian lainnya mengungkap aspek esensial lainnya yaitu disiplin kerja, suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya dan karyawan tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja (Lopes & Oliveira, 2020). Meskipun demikian, studi *literature* terhadap perilaku SDM mengindikasikan faktor-faktor tersebut belum secara pasti mendorong peningkatan kinerja, karena perbedaan latar belakang (Macke & Genari, 2019). Dengan demikian, uraian penelitian terdahulu di atas masih ditemukan hasil yang berbeda sehingga membutuhkan penyelidikan lanjutan.

Bercermin dari eksplanasi penelitian terdahulu, penyelidikan pembentukan kinerja dalam konteks daerah belum banyak dilakukan khususnya di Indonesia. Untuk mengisi kesenjangan empiris, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, *reward*, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sektor perbankan di daerah. Hasil ini memperkaya teori MSDM, dan sekaligus menginspirasi strategi perencanaan pembentukan kinerja dalam lingkup perbankan di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Semua pedoman dan prosedur yang melibatkan subjek manusia (karyawan sektor perbankan) mengacu pada pendekatan kuantitatif. Lebih spesifik, penelitian eksplanasi diadopsi untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh antar variabel independen dan dependen dalam penelitian ini (Sekaran & Bougie, 2016). Target partisipan sepenuhnya berfokus pada karyawan yang bekerja di Bank BRI Tbk., cabang Kab. Barru, Sulawesi Selatan. Cabang ini dipilih untuk memberikan perspektif terbaru pada kinerja individu di suatu daerah. Ini dinilai penting sebagai bentuk pengayaan generalisasi yang memiliki latar belakang geografis yang berbeda dengan kota-kota besar pada umumnya. Untuk itu, menyesuaikan dengan jumlah

populasi yang tergolong kecil, maka teknik sampling yang paling tepat untuk diterapkan ialah metode sensus – kompilasi statistik dari semua unit atau anggota populasi sasaran yang disurvei (Newman, 2014). Dalam hal ini, populasi berkaitan dengan seluruh rangkaian pengamatan yang dihubungkan dengan studi tertentu. Dalam metode pengambilan sampel, jumlah unit yang digunakan jauh lebih sedikit. Ini membantu untuk mencapai hasil lebih cepat dan biaya yang cukup terjangkau. Jumlah responden yang ditetapkan adalah 70 pegawai Bank BRI Tbk., cabang Barru, Sulawesi Selatan. Pengumpulan data primer menggunakan sebuah kuesioner *hardcopy*, yang dibagikan langsung kepada seluruh karyawan kantor cabang BRI di daerah Barru. Selama dua bulan (November-Desember, 2022), semua karyawan dilaporkan mengembalikan kuisisioner tersebut sehingga tingkat pengembalian (*response rate*) dianggap sempurna atau 100%.

Untuk mengumpulkan data primer, kuisisioner didesain ke dalam dua bagian. Bagian pertama bertujuan untuk menggali data demografis responden seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja. Bagian kedua terdiri dari item-item penelitian berdasarkan penelitian terdahulu. Variabel motivasi memiliki 9 butir pernyataan yang diadopsi dari (Baroudi et al., 2022); *Reward* mempunyai 6 butir pernyataan yang dirujuk dari (Malik, Butt, & Choi, 2015); Disiplin kerja diukur dengan 9 butir pernyataan yang bersumber dari (Lopes & Oliveira, 2020); Kinerja memiliki 7 butir pernyataan yang diadopsi dari (Tarigan, et al., 2022). Semua item variabel penelitian diukur dengan skala tipe Likert lima poin, berkisar dari 1 “sangat tidak setuju” hingga 5 “sangat setuju”.

Data primer yang terkumpul diuji dengan analisis regresi berganda. Ini diterapkan untuk memprediksi nilai pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) (atau terkadang, variabel prediktor, penjelas, atau regresi). Secara umum, tahapan pengujian terdiri dari tiga, yaitu evaluasi instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, dan uji signifikansi hipotesis. Terakhir, *software* statistik yang sangat populer yaitu *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dipakai untuk membantu melaporkan dan menginterpretasikan hasil dari pengujian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 1 di bawah, diketahui bahwa dari 70 responden, terdapat 48 responden laki-laki (68.6%) dan terdapat 22 responden perempuan (31.4%). Hal ini memberikan petunjuk bahwa seluruh tugas pokok dan fungsi karyawan dapat dilaksanakan oleh semua karyawan baik laki-laki maupun perempuan. Dari segi usia, responden tergolong produktif, dimana 11 pegawai (15,7%) berusia < 25 tahun, 21 pegawai (30%) berusia 25-32

tahun, 38 pegawai (54,3%) yang berusia 32-45 tahun. Selanjutnya, mayoritas responden (94.3%) memiliki tingkat pendidikan sarjana (S1). Terakhir, semua responden diketahui memiliki masa kerja yang cukup berpengalaman yaitu > 4 tahun.

Tabel 1. Karakteristik responden (N=70)

Atribut	Frekuensi	Persentase (%)
Pria	48	68.6
Wanita	22	31.4
< 25 Tahun	11	15.7
25 - 32 Tahun	21	30.0
32 - 45 Tahun	38	54.3
D1/D2/D3	3	4.3
S1	66	94.3
< 2 Tahun	5	9.3
> 4 Tahun	70	100

Pada SPSS, evaluasi instrumen dilakukan dengan mengecek validitas dan reliabilitas. Pertama, validitas merujuk pada pemilihan karakteristik atau atribut yang diukur oleh tes dan seberapa baik tes tersebut mengukur karakteristik tersebut. Ini merupakan langkah yang paling krusial dalam sebuah analisis. Kriteria yang digunakan ialah *The Bivariate Pearson Correlation*, yang menunjukkan hal berikut apakah ada hubungan linier yang signifikan secara statistik antara dua variabel kontinu. Hasil uji mengkonfirmasi bahwa semua item variabel independen dan dependen disimpulkan valid karena semua nilai *pearson correlation* memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai r-tabel dan memiliki tingkat signifikansi $p < 0.01$ (Tabel 1).

Selanjutnya, analisis reliabilitas dilakukan untuk mempelajari sifat-sifat skala pengukuran dan item yang menyusun skala. Prosedur ini menghitung sejumlah ukuran reliabilitas skala yang umum digunakan dan juga memberikan informasi tentang hubungan antara masing-masing item dalam skala. *Alpha Cronbach* adalah ukuran yang paling umum dari konsistensi internal (“keandalan”) karena memiliki beberapa pertanyaan Likert dalam survei/kuesioner yang membentuk skala dan menentukan apakah skala tersebut dapat diandalkan atau tidak. Kriteria ini digunakan sebagai ukuran keandalan atau konsistensi internal. Aturan praktis yang paling umum adalah; *Alpha Cronbach* ≥ 0.70 dinilai bagus (*good*) atau dapat diterima. Berdasarkan pengujian, seluruh nilai *Alpha Cronbach* variabel lebih dari adalah 0.70, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi untuk skala

kami dengan sampel khusus ini. Dengan demikian, semua variabel dinyatakan reliabel (*Tabel 2*).

Tabel 2. Uji Validitas Indikator

Indikator variabel	<i>Pearson Correlation</i>	Cut-off (r-tabel)	<i>Keputusan</i>
Motivasi (X1)			
X1.1 Saya mendapatkan mendapatkan pujian atau apresiasi dari atasan atas hasil kerja saya	0.771	0.232	<i>Valid</i>
X1.2 Saya mendapatkan kesempatan untuk mengikuti Pendidikan serta pelatihan dari perusahaan	0.688	0.232	<i>Valid</i>
X1.3 Rekan kerja menjadikan saya sebagai acuan kinerja	0.741	0.232	<i>Valid</i>
X1.4 Atasan senantiasa melibatkan saya dalam proses pembuatan keputusan	0.683	0.232	<i>Valid</i>
X1.5 Saya bertanggung jawab penuh pada tugas saya	0.654	0.232	<i>Valid</i>
X1.6 Saya bekerja dengan metode sendiri	0.573	0.232	<i>Valid</i>
X1.7 Saya berhubungan baik dengan rekan kerja dan atasan	0.553	0.232	<i>Valid</i>
X1.8 Saya berkesempatan memberi bantuan terhadap kerjaan rekan kerja	0.705	0.232	<i>Valid</i>
X1.9 Nasabah memberi saya pujian ketika saya melayani dengan setulus hati	0.681	0.232	<i>Valid</i>
Reward (X2)			
X2.1 Saya menerima gaji sesuai dengan ketentuan dari perusahaan	0.610	0.232	<i>Valid</i>
X2.2 Saya mendapatkan bonus sesuai dengan capaian kinerja saya	0.636	0.232	<i>Valid</i>
X2.3 Saya mendapatkan reward dari perusahaan sebagai bentuk tunjangan kesejahteraan dalam bekerja	0.697	0.232	<i>Valid</i>
X2.4 Saya mendapatkan reward dari perusahaan sebagai bentuk tunjangan kesejahteraan dalam bekerja	0.788	0.232	<i>Valid</i>
X2.5 Pemimpin memberikan secara langsung penghargaan finansial kepada karyawan yang berprestasi	0.591	0.232	<i>Valid</i>
X2.6 Pemimpin memberikan pujian formal kepada karyawan yang mencapai target didepan rekan kerja	0.683	0.232	<i>Valid</i>
Disiplin Kerja (X3)			
X3.1 Perusahaan menginformasikan prosedur dan peraturan yang berlaku dalam kantor	0.826	0.232	<i>Valid</i>
X3.2 Saya diberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0.779	0.232	<i>Valid</i>
X3.3 Saya diberikan instruksi serta arahan oleh	0.849	0.232	<i>Valid</i>

X3.4	atasan dengan baik serta jelas Atasan berusaha menjadi tauladan bagi bawahannya kesejahteraan dalam bekerja	0.931	0.232	<i>Valid</i>
X3.5	Atasan mampu bersikap adil ketika terjadi konflik	0.876	0.232	<i>Valid</i>
X3.6	Saya selalu hadir tepat waktu ke tempat kerja	0.676	0.232	<i>Valid</i>
X3.7	Atasan mengawasi pekerjaan yang saya kerjakan	0.909	0.232	<i>Valid</i>
X3.8	Saya dihukum ketika melanggar peraturan	0.849	0.232	<i>Valid</i>
X3.9	Saya dihukum untuk meningkatkan kualitas diri saya	0.849	0.232	<i>Valid</i>
Kinerja (Y)				
X3.1	Saya mengeluarkan kemampuan terbaik saya ketika bekerja	0.787	0.232	<i>Valid</i>
X3.2	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diperintahkan	0.649	0.232	<i>Valid</i>
X3.3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0.693	0.232	<i>Valid</i>
X3.4	Saya berusaha menggunakan sumber daya perusahaan dengan efektif	0.607	0.232	<i>Valid</i>
X3.5	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh	0.521	0.232	<i>Valid</i>
X3.6	Saya bertanggung jawab pada pekerjaan	0.521	0.232	<i>Valid</i>
X3.7	Saya bertanggung jawab pada mutu kerja saya	0.722	0.232	<i>Valid</i>

Tabel 3. Reliabilitas variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Cut-off	Keputusan
<i>Internal consistency</i>	0.876	0.70	Reliabel
Motivasi (X1)	0.819	0.70	Reliabel
Reward (X2)	0.840	0.70	Reliabel
Disiplin kerja (X3)	0.853	0.70	Reliabel
Kinerja (Y)	0.872	0.70	Reliabel

Pada analisis SPSS, uji pertama ialah normalitas. Ini dilakukan untuk menyelidiki apakah suatu variabel dapat diasumsikan terdistribusi secara normal. Langkah ini adalah keputusan penting karena sebagian besar uji statistik parameter yang dipertimbangkan bergantung pada asumsi bahwa variabel terdistribusi secara normal, kecuali ukuran sampel sangat besar. Untuk itu, peneliti akan melihat ini baik secara grafis maupun melalui uji statistik dengan kriteria uji *Kolmogorov-Smirnov*. Tes ini menghasilkan statistik uji yang digunakan (bersama dengan parameter derajat kebebasan) untuk menguji normalitas. Berdasarkan tes, nilai p yang disediakan oleh SPSS (dikutip di bawah Sig. untuk

Kolmogorov-Smirnov) adalah 0.200 (atau dilaporkan sebagai $p > 0.05$). Oleh karena itu, diperoleh memiliki bukti yang signifikan bahwa variabel terdistribusi secara normal (Tabel 3).

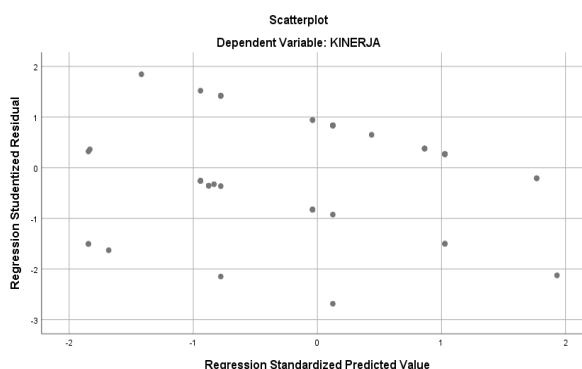
Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76765833
Most Extreme Differences	Absolute	.198
	Positive	.198
	Negative	-.137
Test Statistic		.198
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berikutnya, uji heteroskedastisitas diterapkan untuk menentukan apakah model regresi yang diuji berpotensi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu data pengamatan terhadap pengamatan lain. Mengacu pada Gambar 1., titik-titik (*dots*) menyebar secara acak dan cukup merata pada sumbu Y di segala sisi di bawah angka 0. Oleh karena itu, dinyatakan bahwa model penelitian gejala tidak mengandung gejala heterokedastisitas.



Gambar 1. Uji Heterokerasdisitas

Pengujian selanjutnya dalam asumsi klasik SPSS melibatkan multikolinearitas, yaitu ketika dua atau lebih variabel prediktor berpotensi sangat berkorelasi satu sama lain, sehingga tidak memberikan informasi yang unik atau independen dalam model regresi. Jika tingkat korelasi antar variabel cukup tinggi, maka dapat menimbulkan masalah saat menyesuaikan dan menginterpretasikan model regresi. Salah satu kriteria untuk mendeteksi multikolinearitas adalah dengan menggunakan metrik yang dikenal sebagai *variance inflation factor* (VIF) dan

tolerance, yang mengukur korelasi dan kekuatan korelasi antar variabel prediktor dalam model regresi. Hasil tes menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF dan *tolerance* < 10, mengkonfirmasi bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel bebas dari data penelitian ini (Tabel 4).

Tabel 5. Hasil uji multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi (X1)	.529	1.576
Reward (X2)	.599	1.670
Disiplin kerja (X3)	.592	1.690

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

R-Square (R^2) (koefisien determinasi) adalah proporsi varian dalam variabel dependen yang dapat diprediksi dari variabel independen. Perhatikan bahwa ini adalah ukuran keseluruhan dari kekuatan asosiasi, dan tidak mencerminkan sejauh mana variabel independen tertentu dikaitkan dengan variabel dependen. Saat prediktor ditambahkan ke model, setiap prediktor akan menjelaskan beberapa varian dalam variabel dependen hanya dalam konteks atau sampel penelitian. Hasil tes diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.669. Artinya, variabel independen (motivasi, reward dan disiplin kerja) dapat menjelaskan 66.9% kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 33.1% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

Penelitian ini menguji hipotesis dengan analisis regresi berganda, yaitu sebuah teknik statistik untuk merumuskan model dan menganalisis hubungan antara variabel dependen (motivasi, *reward*, dan disiplin kerja) dan independen (kinerja pegawai). Analisis ini juga bertujuan untuk memeriksa derajat hubungan antara dua variabel atau lebih melalui koefisien regresi. Dalam SPSS, hanya satu nilai yang penting dalam interpretasi yaitu p-value (*Sig.*). Untuk dapat membuktikan hipotesis penelitian, nilai tersebut harus berada di bawah tingkat signifikansi yang dapat ditoleransi yaitu < 5% (0.05) untuk selang kepercayaan 95%. Rangkuman uji hipotesis ditunjukkan dalam Tabel 5.

Tabel 6. Hasil uji analisis regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.096	6.949		1.741	.086
Motivasi (X1)	.103	.094	.079	1.095	.277
Reward (X2)	.573	.245	.209	2.341	.022
Disiplin Kerja (X3)	.597	.077	.697	7.742	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil tes membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan pada hubungan antara variabel motivasi dan kinerja pegawai sektor perbankan di Kab. Barru, Sulawesi Selatan ($b= 0.103$; $p\text{-value} = 0.227$; $t\text{-statistic} = 1.095$). Dengan demikian, hipotesis 1 ditolak. Hasil ini konsisten dengan beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini (Baroudi et al., 2022; Maharani & Sevriana, 2017). Nampaknya, responden menganggap peningkatan atau penurunan kinerja mereka tidak ditentukan oleh faktor motivasi. dipengaruhi oleh motivasi. Ini dimungkinkan karena karyawan merasa tidak mendapatkan apresiasi yang memuaskan dari atasan atas hasil kerja yang telah dicapai. Jawaban cukup setuju pada item ini sedikit menguatkan rendahnya motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya yaitu, kurangnya pengembangan karir atau pelatihan dari perusahaan, dimana karyawan perbankan merasa tidak memiliki tantangan dalam pekerjaannya. Ini mungkin sejalan dengan latar belakang penelitian yang mengambil konteks kantor cabang di daerah, yang memang terkenal tidak begitu memfasilitasi pengembangan karir. Di sisi lain, kurangnya tantangan dalam bekerja ini dapat menjadi alasan karyawan menjadi tidak memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, karyawan yang dilibatkan oleh atasan dalam pengambilan keputusan sehingga mereka merasa kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, dan secara langsung berdampak pada penurunan kinerja. Untuk itu, atasan atau pimpinan perbankan, khususnya yang beroperasi di daerah, sebaiknya lebih memperhatikan karyawannya lagi cara mengapresiasi hasil kerja, mengadakan pelatihan atau pengembangan karir untuk naik jabatan dan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan untuk perusahaan agar karyawan dapat terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya pada perusahaan.

Pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan. Hasil tes melaporkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada hubungan antara variabel reward dan kinerja pegawai sektor perbankan di Kab. Barru, Sulawesi Selatan ($b= 0.573$; $p\text{-value} = 0.022$; $t\text{-statistic} = 2.341$). Oleh karena itu, hipotesis 2 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu (De Gieter & Hofmans, 2015; Rai, et al., 2018; Yuen, et al., 2018). Kenaikan pemberian penghargaan secara otomatis akan meningkatkan kinerja pegawai, dan ini sepertinya dirasakan langsung oleh responden dalam penelitian ini. Penghargaan merupakan hadiah atau penghargaan yang diberikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja dari karyawan agar lebih produktif dan bertanggung jawab lagi dengan pekerjaan yang mereka miliki. Hal ini sesuai dengan indikator pada penelitian ini yaitu dengan adanya gaji, bonus, kesejahteraan, pengembangan karir, pengembangan psikologis dan sosial yang diterima maka kinerja karyawan akan terus mengalami peningkatan. Selain itu, jika karyawan mampu

menyelesaikan pekerjaannya dengan sangat baik dan tepat waktu, pemberian reward dalam bentuk apapun tentu akan menjadi harapan bagi setiap karyawan di dalam bekerja. Dalam penelitian ini, pegawai BRI cabang daerah tentu memberikan tanggapan yang baik dengan adanya sistem reward. Sebaliknya, menerima reward yang adil membuat rasa bertanggung jawab dan produktivitas karyawan semakin besar karena bermaksud memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Untuk meningkatkan hal ini, perusahaan harus memastikan budaya tempat kerja dapat memberi karyawan ruang untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Iklim yang kuat dan berkinerja tinggi memungkinkan karyawan untuk fokus dan terlibat tanpa ada hal negatif yang mengganggu mereka dan dengan dukungan tempat kerja yang positif untuk mendorong mereka untuk terus maju.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada hubungan antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai sektor perbankan di Kab. Barru, Sulawesi Selatan ($b= 0.597$; $p\text{-value} = 0.000$; $t\text{-statistic} = 7.742$). Maka, hipotesis 3 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Lopes & Oliveira, 2020; Tarigan & Priyanto, 2021) Ketika karyawan telah disiplin dalam melakukan pekerjaannya artinya karyawan tersebut sudah mengetahui semua hal yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan tersebut. Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia cabang daerah Kab. Barru memberikan tanggapan positif untuk beberapa indikator disiplin kerja, terutama mengenai hadir tepat pada waktu. Artinya, mereka mampu menaati peraturan yang telah diberlakukan oleh perusahaan. Ini juga mengindikasikan bahwa pekerjaan mereka dapat diselesaikan tepat waktu, dan memberikan hasil yang maksimal. Oleh karena itu, kinerja suatu perusahaan karena dengan adanya kesadaran dalam diri setiap karyawan mengenai tanggung jawab yang dimilikinya pada perusahaan maka akan dapat tercermin juga sikap disiplin dari karyawan tersebut. Selain itu, perilaku disiplin juga membuat karyawan yang profesional menjadi lebih percaya diri untuk bekerja. Karyawan yang berkonsentrasi pada pekerjaannya daripada mengganggu rekan kerjanya tentu akan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan tidak harus duduk di luar jam kerja. Untuk dapat mempertahankan hal ini, pimpinan wajib memastikan elemen-elemen penting seperti lingkungan kerja, atau kebijakan lainnya, diberlakukan secara konsisten.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh variabel motivasi, reward dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia, Cabang Kab. Barru, Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, beberapa kesimpulan

ditarik, yaitu: 1) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana peningkatan ataupun penurunan dari motivasi tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan; 2) reward berpengaruh positif dan signifikan yang berarti semakin baik pemberian reward kepada karyawan akan meningkatkan kerja keras karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan; 3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan yang berarti karyawan telah mentaati peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan.

Penelitian ini memberikan beberapa implikasi manajerial. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya pimpinan dan manajemen perusahaan harus lebih memperhatikan motivasi yang diberikan kepada karyawan seperti memberikan pelatihan atau seminar motivator sebagai bentuk memberi semangat yang baru kepada semua karyawan. Selanjutnya, mekanisme pemberian penghargaan yang diterapkan oleh perusahaan sudah cukup baik dan perlu dipertahankan atau mungkin ditingkatkan. Terakhir, peraturan kedisiplinan yang berlaku pada perusahaan perlu membutuhkan konsisten untuk menghimbau mengenai peraturan yang berlaku pada perusahaan agar dapat menumbuhkan kesadaran karyawan akan disiplin kerja dan kinerja.

Meskipun kontributif, beberapa kelemahan tetap melekat dalam penelitian ini, yang tentu dapat menjadi petunjuk bagi penelitian selanjutnya. Pertama, konteks penelitian hanya berfokus pada kinerja perbankan di suatu daerah sehingga ini membatasi generalisasi. Penelitian berikutnya diharapkan dapat mengangkat latar belakang individu terkait kinerja yang lebih unik seperti koperasi, atau aparatur sipil negara (ASN) di suatu daerah. Berikutnya, variabel independen terbatas pada motivasi, disiplin kerja, dan reward. Untuk itu, kami merekomendasikan penyelidikan mendatang untuk mencoba mengangkat konstruk-konstruk yang tidak kalah penting seperti *work-life balance*, efikasi diri, atau etika kerja islam, untuk memberikan gambaran terbaru pada kinerja individu dalam suatu organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Baroudi, S., Tamim, R., & Hojeij, Z. (2022). A Quantitative Investigation of Intrinsic and Extrinsic Factors Influencing Teachers' Job Satisfaction IN Lebanon. *Leadership and Policy in Schools*, 21(2), 127–146. <https://doi.org/10.1080/15700763.2020.1734210>
- Bhardwaj, A., Mishra, S., & Jain, T. K. (2020). An analysis to understanding the job satisfaction of employees in banking industry. *Materials Today: Proceedings*, 37(Part 2), 170–174. <https://doi.org/10.1016/j.matpr.2020.04.783>
- De Gieter, S., & Hofmans, J. (2015). How reward satisfaction affects employees' turnover

- intentions and performance: an individual differences approach. *Human Resource Management Journal*, 25(2), 200–216. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/1748-8583.12072>
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2015). *Fundamentals of Human Resource Management* (12th ed.). Wiley. Retrieved from <https://www.wiley.com/en-us/Fundamentals+of+Human+Resource+Management%2C+12th+Edition-p-9781119158905>
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Boston: Pearson Education, Inc.
- Lopes, J., & Oliveira, C. (2020). Teacher and school determinants of teacher job satisfaction: a multilevel analysis. *School Effectiveness and School Improvement*, 31(4), 641–659. <https://doi.org/10.1080/09243453.2020.1764593>
- Macke, J., & Genari, D. (2019). Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 208, 806–815. <https://doi.org/10.1016/J.JCLEPRO.2018.10.091>
- Maharani, N., & Sevriana, L. (2017). Analysis of Attitude, Motivation, Knowledge and Lifestyle of the Consumers in Bandung Who Shop through Instagram. *The Winners*, 18(1), 13. <https://doi.org/10.21512/tw.v18i1.4049>
- Malik, A. (2018). Introduction. In *Strategic Human Resource Management and Employment Relations* (pp. 3–11). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-13-0399-9_1
- Malik, M. A. R., Butt, A. N., & Choi, J. N. (2015). No Rewards and employee creative performance: Moderating effects of creative self-efficacy, reward importance, and locus of control. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 59–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.1943>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Newman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (Seventh Ed). Pearson Education, Inc.
- Rai, A., Ghosh, P., Chauhan, R., & Singh, R. (2018). Improving in-role and extra-role performances with rewards and recognition. *Management Research Review*, 41(8), 902–919. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/MRR-12-2016-0280>.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business : a skill-building approach*. Wiley. Retrieved from <https://www.wiley.com/en-us/Research+Methods+For+Business%3A+A+Skill+Building+Approach%2C+7th+Edition-p-9781119266846>

- Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2016). The interaction effect of job redesign and job satisfaction on employee performance. *Evidence-Based HRM*, 4(2), 162–180. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2015-0001/FULL/XML>
- Tarigan, B., & Priyanto, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/https://doi.org/10.22225/we.20.1.2890.1-10>
- Tarigan, J., Cahya, J., Valentine, A., Hatane, S., & Jie, F. (2022). Total reward system, job satisfaction and employee productivity on company financial performance: evidence from Indonesian Generation Z workers. *Journal of Asia Business Studies*, 16(6), 1041–1065. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/JABS-04-2021-0154>
- Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q., & Wong, Y. D. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.006>