



PENGARUH INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KREDIT PINTAR INDONESIA

^{1*}Ais Eykhma Setiadi, ²Aden Prawiro Sudarso

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

1*aiseykhma2@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan menggunakan metode survei dengan teknik kuesioner. Subjek penelitian ini terfokus pada individu yang secara rutin memperoleh insentif berdasarkan hasil kinerja serta melaksanakan disiplin kerja dalam satu periode tertentu. Responden penelitian ini adalah staf atau karyawan divisi Collection pada PT Kredit Pintar Indonesia sebanyak 92 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan multiple linear regression analysis, uji asumsi klasik serta uji kuantitatif berupa uji T partial dan uji F simultan menggunakan alat bantu pengujian statistik program SPSS 22 (statistical program for social science) for windows. Hasil pengujian regresi sederhana menghasilkan rumus $Y = 20,785 + 0,430 \text{ Insentif} + \epsilon$ dan $Y = 13,447 + 0,618 \text{ Disiplin Kerja} + \epsilon$, sementara hasil pengujian regresi berganda menghasilkan rumus $Y = 12,542 + 0,139 \text{ Insentif} + 0,516 \text{ Disiplin Kerja} + \epsilon$. Hasil penelitian menunjukkan nilai Fhitung 32,669 > Ftabel 3,95 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 yang artinya secara simultan insentif dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, hasil pengujian X1 menunjukkan nilai thitung 1,555 < ttabel 1,986 dengan tingkat signifikan 0,124 > 0,05 yang artinya insentif secara individu berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara X2 menunjukkan nilai thitung 5,074 > ttabel 1,986 dengan signifikan 0,000 < 0,05 yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Insentif, Disiplin Kerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of incentives and employee discipline on employee performance. Data was collected using a survey method with a questionnaire technique. The subjects of this study focused on individuals who routinely receive incentives based on performance results and carry out work discipline within a certain period. The respondents of this research were the staff or employees of the Collection division at PT Kredit Pintar Indonesia as many as 92 respondents. The analytical method used in this study uses multiple linear regression analysis, classic assumption test and quantitative test in the form of partial T test and simultaneous F test using the statistical testing tool SPSS 22 program (statistical program for social science) for windows. The results of simple regression testing produce the formula $Y = 20.785 + 0.430 \text{ Incentive} + \epsilon$ and $Y = 13.447 + 0.618 \text{ Work Discipline} + \epsilon$, while the results of multiple regression testing produce the formula $Y = 12.542 + 0.139 \text{ Incentive} + 0.516 \text{ Work Discipline} + \epsilon$. The results showed that the Fcount was 32.669 > Ftable 3.95 with a significant level of 0.000 < 0.05, which means that simultaneously incentives and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Partially, the results of the X1 test show a value tcount 1.555 < ttable 1.986 with a significant level of 0.124 > 0.05, which means that individual incentives have a positive but not significant effect on employee performance, while X2 shows a value tcount 5.074 > ttable 1.986 with a significant 0.000 < 0.05 which means that work discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Incentives, Employee Work Discipline

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam operasional suatu perusahaan atau organisasi baik swasta maupun pemerintah. Bagian ini diharapkan dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Dalam mencapai tujuan perusahaan, kontribusi unit maupun individu sangat dibutuhkan. Individu atau karyawan di perusahaan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan akan memberikan kinerja terbaik dalam bekerja. Kinerja karyawan di dalam perusahaan akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Agar karyawan memberikan kinerja terbaik dan loyal terhadap perusahaan, manajemen sumber daya manusia harus memahami upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Karyawan seringkali dianggap aset bagi perusahaan, mengingat bahwa karyawan diharapkan sebagai sumberdaya yang dapat memberikan manfaat di masa depan. Di samping itu, karyawan mengharapkan upah dalam memenuhi kebutuhannya. Dengan demikian, berbagai upaya yang akan dilakukan perusahaan menjadi tantangan tersendiri agar perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Perkembangan industri Fintech di Indonesia cukup signifikan, persaingan para pendiri Fintech tergambar dari total biaya iklan yang mencapai lebih dari US\$450 juta atau setara Rp 6,7triliun. Namun, pengguna fintech di Indonesia masih tergolong pada tingkat loyalitas yang rendah dan penurunan retensi penggunaan aplikasi Fintech juga masih terjadi, Kartikasari (2022, 20-21). Tidak hanya itu, maraknya start up yang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) massal di Indonesia terjadi karena fenomena 'bakar duit' yang seperti tidak ada batas akhirnya. Dalam beberapa waktu terakhir, terdapat beberapa start up termasuk perusahaan fintech yang melakukan PHK pada karyawannya diantaranya PT. Fintek Karya Nusantara (LinkAja), PT. Zenius Education (Zenius), PT. Jingdong Indonesia Pertama (JD.ID), dan PT. Pahami Cipta

Edukasi (Pahamify) (Indrajaya, 2022).

Salah satu perusahaan Fintech yang saat ini sedang berkembang adalah PT Kredit Pintar Indonesia. PT Kredit Pintar Indonesia berdiri pada tahun 2018 dan telah terdaftar serta diawasi oleh OJK. PT Kredit Pintar Indonesia memanfaatkan teknologi Artificial Intelligence yang memberikan kemudahan bagi penggunanya dalam memperoleh pinjaman tanpa agunan. Hingga saat ini, Kredit Pintar telah diunduh lebih dari 10 juta kali yang menunjukkan perkembangan yang pesat. Selain itu, Kredit Pintar sebagai layanan Fintech Lending saat ini digandeng oleh PT. Bank MNC International Tbk dalam peluncuran fitur terbaru digital lending di aplikasi Motion Banking. Kolaborasi ini dilakukan MNC Bank dan Kredit Pintar untuk meningkatkan literasi keuangan masyarakat dan melengkapi ekosistem Motion Banking (Mayasari, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa Kredit Pintar merupakan salah satu perusahaan fintech yang cukup berkembang hingga di tahun keempat perusahaan ini berdiri.

Berdasarkan uraian diatas, diketahui bahwa adanya fenomena yang terjadi di perusahaan startup yang melakukan pemutusan hubungan kerja pada karyawan karena ketidaktepatan manajemen dalam mengelola bisnis serta dalam penerapan kebijakan pemberian kompensasi kinerja karyawan, menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan. Perusahaan yang tidak tepat dalam mengelola strategi pengelolaan SDM, pada akhirnya dapat menjadi beban organisasi dalam rangka mempertahankan keberlangsungan bisnis organisasi. Hal ini sudah seharusnya menjadi pertimbangan bagi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Dengan pengelolaan SDM yang baik melalui pemberian insentif yang tepat serta pemberlakuan disiplin kerja karyawan yang baik, tentunya dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, dengan mempertimbangkan latar belakang yang ada, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kredit Pintar Indonesia”.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif (Causal-Comparative Research), dimana bertujuan untuk menganalisa apakah terdapat hubungan kausal (causal effect) antara variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan data-data faktual. Sudaryono (2017) menyebutkan penelitian kausal komparatif adalah penelitian yang menunjukkan arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait, disamping mengukur kekuatan hubungan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengembangkan penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme (berdasarkan fakta dan dapat dibuktikan). Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan dan menggunakan instrumen penelitian (Sugiyono, 2015:8). Penelitian ini juga dapat dikatakan assosiatif yaitu penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015:36).

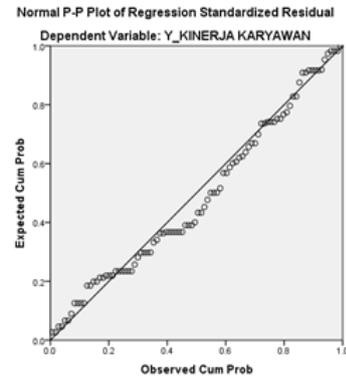
Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2015:80). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Kredit Pintar Indonesia sebanyak 1189 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015:81). Teknik pemilihan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Simple Random Sampling dimana pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memerhatikan tingkatan yang ada dalam populasi itu. Teknik ini dilakukan secara langsung pada unit sampling. Setiap unit sampling sebagai unsur populasi yang terkecil akan memperoleh peluang yang sama untuk

mewakili populasinya. Namun, teknik tersebut dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen, Sugiyono (2015:85).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Analisis Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS for windows versi 22, menunjukkan hasil pengujian normalitas data dalam bentuk analisis grafik Scatter Plot sebagaimana gambar diatas. Berdasarkan gambar diatas, bahwa sebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual berada disekitar garis diagonal, dan mengikuti arah garis diagonal dari sudut kiri bawah sampai dengan sudut kanan atas. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa data pada penelitian ini telah menunjukkan pola distribusi normal.

1. Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolineritas

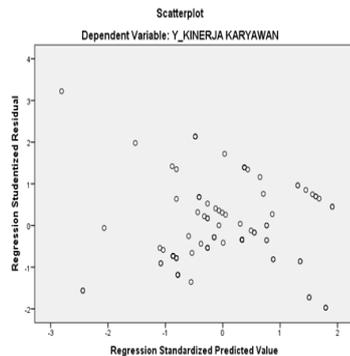
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1_INSENTIF	0,586	1,705
X2_DISIPLIN	0,586	1,705

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan antara variabel independen yakni variabel insentif dan variabel Disiplin Kerja tidak ada indikasi korelasi. Hal ini ditunjukkan dari hasil nilai tolerance untuk variabel X1 (insentif) sebesar 0,586



dan X2 (disiplin) sebesar $0,586 > 0,10$, serta nilai VIF untuk masing-masing variabel adalah sebesar $1,705 < 10$. Dengan demikian, Variabel independen pada penelitian ini memiliki nilai tolerance lebih dari $0,10$ dan nilai VIF dibawah 10 .

2. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Heterokedastisitas

Dari grafik tersebut, dapat diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat gangguan heterokedastisitas karena tidak ada pola yang jelas pada titik-titiknya. Dengan kondisi demikian menunjukkan bahwa tidak terjadinya heterokedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.651 ^a	.423	.410	2.8457	2.010

a. Predictors: (Constant), X2_DISIPLIN, X1_INSENTIF

b. Dependent Variable: Y_KINERJA KARYAWAN

Dari Tabel diatas, diketahui bahwa angka Durbin-Watson (Dw) sebesar 2,010 masuk dalam interval 1,55 - 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data

dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 3. Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.542	2.691		4.661	0.000
1 X1_INSENTIF	0.139	0.089	0.163	1.555	0.124
X2_DISIPLIN	0.516	0.102	0.533	5.074	0.000

a. Dependent Variable: Y_KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan Tabel diatas, maka diperoleh hasil interpretasi atas hipotesis pengaruh langsung adalah sebagai berikut:

a) Hipotesis 1 insentif (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa pada uji hipotesis 1 nilai thitung $1,555 <$

ttabel 1,986 dengan signifikan $0,124 > 0,05$ maka H0 diterima dan Ha ditolak menandakan bahwa, insentif (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif secara

individu memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kredit Pintar Indonesia yang ditunjukkan dari nilai uji-statistik yang bernilai tidak signifikan.

- b) Hipotesis 2 disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa pada uji

hipotesis 2 nilai thitung 5,074 > ttabel 1,986 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima menandakan bahwa, disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia.

b. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4. Uji F (Simultan)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	529.129	2	264.564	32.669	0.000 ^b
	Residual	720.741	89	8.098		
	Total	1249.870	91			

a. Dependent Variable: Y_KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), X2_DISIPLIN, X1_INSENTIF

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai Fhitung 32,669 > Ftabel 3,95 dengan tingkat siginifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya secara simultan insentif dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia. Berdasarkan hasil pengujian ini juga dinyatakan bahwa model regresi yang digunakan adalah model yang layak atau model fit yang baik untuk digunakan.

Pembahasan

Pengaruh Insentif (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Insentif memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia hal tersebut dapat dilihat dari Persamaan regresi linier sederhana $Y = 20,785 + 0,430X1 + \epsilon$, Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 20,785 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat insentif (X1) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan (Y) akan tetap bernilai 20,785. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,430 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan variabel insentif

sebesar satu satuan maka akan hanya akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,430 satuan. Nilai korelasi variabel insentif sebesar 0,430 yang masuk dalam interpretasi 0,40 - 0,599 dengan tingkat hubungan sedang, yang artinya tingkat hubungan insentif terhadap kinerja karyawan kurang memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square juga hanya sebesar 0,257 yang artinya variabel insentif (X1) hanya memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 25,7%, sedangkan sisanya sebesar 74,3% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai thitung 1,555 < ttabel 1,986 dengan signifikan 0,124 > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia, hal tersebut dapat dilihat dari Persamaan regresi linier sederhana $Y = 13,447 + 0,618X2 + \epsilon$, Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 13,447 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat disiplin kerja (X2) bernilai nol atau tidak meningkat, maka kinerja karyawan

(Y) akan tetap bernilai 13,447. Koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,618 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,618 satuan. Nilai korelasi variabel insentif sebesar 0,618 yang masuk dalam interpretasi 0,60 - 0,799 dengan tingkat hubungan kuat, yang artinya tingkat hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square juga memiliki nilai yang cukup besar yakni 0,408, yang artinya variabel disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 40,8%, sedangkan sisanya sebesar 59,2% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai thitung $5,074 > t_{tabel} 1,986$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dengan demikian, dalam penelitian ini disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kredit Pintar Indonesia. Hal ini menegaskan bahwa tingkat disiplin pegawai di banyak organisasi atau perusahaan termasuk di perusahaan pembiayaan online (financial technology), memiliki kecenderungan berdampak langsung pada kinerja karyawan. Semakin disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin berkinerja orang tersebut bagi perusahaan. Kinerja yang diharapkan perusahaan dalam bentuk mematuhi segala peraturan yang berlaku, hal ini dimaksudkan untuk membantu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang hendak dicapai.

Pengaruh Insentif (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Secara simultan insentif dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 12,542 + 0,139X_1 + 0,516X_2 + \epsilon$, Konstanta sebesar 12,542 artinya jika variabel insentif dan variabel disiplin kerja, bernilai nol atau tidak meningkat maka

kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 12,542. Nilai regresi $0,139X_1$ (positif) koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif walaupun kurang kuat antara insentif dengan kinerja karyawan, dengan demikian apabila variabel insentif (X1) meningkat sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja (X2) dalam keadaan tetap, maka kinerja karyawan (Y) hanya akan meningkat sebesar 0,139 satuan. Nilai regresi $0,516X_2$ (positif) dimana koefisien bernilai positif, yang artinya terjadi pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dengan demikian apabila variabel disiplin kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan, dengan asumsi variabel insentif (X1) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,516 satuan. Nilai korelasi variabel insentif (X1) dan Disiplin kerja (X2) sebesar 0,651, masuk pada interval 0,60 - 0,799 artinya bahwa tingkat hubungan antara insentif (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,423 yang artinya variabel insentif dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 42,3%, sedangkan sisanya sebesar 57,7% di sebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Fhitung $32,669 > F_{tabel} 3,95$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan insentif dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kredit Pintar Indonesia.

Dengan demikian, dalam penelitian ini insentif dan disiplin kerja secara simultan (berasama-sama) mempengaruhi kinerja karyawan PT. Kredit Pintar Indonesia. Hal ini menegaskan bahwa sistem insentif yang baik dengan ditunjang tingkat disiplin tinggi dari para karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang secara langsung dapat berdampak langsung pada kinerja perusahaan PT. Kredit Pintar Indonesia.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kredit Pintar Indonesia, dengan merujuk hasil uji serta pembahasan pada bab IV, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Insentif (X1) memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karyawan PT. Kredit Pintar Indonesia dengan nilai korelasi sebesar 0,430 (sedang) dan nilai koefisien determinasi variabel insentif (X1) yang hanya memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 25,7%, sementara nilai $t_{hitung} 1,555 < t_{tabel} 1,986$ dengan signifikansi $0,124 > 0,05$. Dapat dinyatakan bahwa sistem insentif yang diterapkan kepada karyawan PT. Kredit Pintar Indonesia berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara individu.
2. Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kredit Pintar Indonesia dengan nilai korelasi sebesar 0,618 (kuat) dan nilai koefisien determinasi variabel disiplin kerja (X2) yang cukup besar yakni 40,8%, sementara nilai $t_{hitung} 5,074 > t_{tabel} 1,986$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Kredit Pintar Indonesia memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara individu.
3. Insentif (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Kredit Pintar Indonesia dengan nilai korelasi sebesar 0,651 (Kuat) dan nilai koefisien determinasi variabel insentif dan disiplin kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 42,3%, sementara nilai $F_{hitung} 32,669 > F_{tabel} 3,95$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat dinyatakan bahwa insentif dan disiplin kerja karyawan PT. Kredit Pintar Indonesia secara simultan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan secara individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhiansyah, Moch. Reza. 2015. Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PO. BM Jaya Trans Kabupaten Bandung, Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Dan Manajemen. Universitas Widyatama Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. Departemen Pendidikan Nasional.
- Bilal, et. al., 2017. The Impact of Incentives on The Performance of Employees in Public Sector: Case Study in Ministry of Labor. *European Journal of Business and Management*, 9 (9), 119-130.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Chrisnato, C. 2020. The Effect of Work Discipline, Organizational Discipline, Commitment And Work Motivation on Employee Performance of The Directorate General of Construction Development Minisetr for Public Works and Housing Republic of Indonesia. *International Review of Management and Marketing*. 10 (5), 159-164.
- Effendi, Sofian dan Tukiran, 2012. *Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi Kedua, Jakarta: LP3ES.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Waluyo. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT.

- Nusantara Card Semesta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 (1), 31-38.
- Heidjrachman dan Suad Husnan, 2007, *Manajemen Sumber Daya : Teori dan Terapan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ilyana, S. 2021. The Effect of Incentives and Leadership Styles on Creative Performance *Journal of Indonesian Economy and Business*. 36 (1), 14-130.
- Indrajaya, N, Idham. 2022. "Ramai Start Up Lakukan PHK, Bagaimana Nasib Fintech?", <https://www.trenasia.com/ramai-start-up-lakukan-phk-bagaimana-nasib-fintech>, diakses pada 9 Juli 2022 pukul 20.00.
- Iptian, dkk. 2020. The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal Multicultural and Multireligious Understanding*. 7 (8), 145-152.
- Kartikasari, D, Asteria. 2022. "Fenomena 'Bakar Duit' Hingga Boncosnya Bisnis Fintech Pinjol", <https://bisnisindonesia.id/article/fenomena-bakar-duit-hingga-boncosnya-bisnis-fintech-pinjol>, diakses pada 9 Juli 2022 pukul 19.27.
- Kesuma, L. 2021. The Effect of Organizational Culture, Quality of Human Resources, Motivation and Discipline on Employee Performance in The Communication and Informatics Department of Agam Regency.. *International Journal of Innovative Science and Technology*. 6 (1), 274-280.
- Kumala, D. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. RisconRealty: Kecerdasan Emosional dan Motivasi kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1-13.
- Kurniawan, Sigid, 2016, Pengaruh Insentif Finansial Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi CV. Lezatku Food Pringsewu Lampung, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mayasari, S. 2022. "MNC Bank Gandeng Kredit Pintar Luncurkan Fitur Digital Lending di MotionBanking", <https://keuangan.kontan.co.id/news/mnc-bank-gandeng-kredit-pintar-luncurkan-fitur-digital-lending-di-motionbanking>, diakses pada 9 Juli 2022 pukul 20.15.
- Mulyani, S. 2021. The Effect of Giving Incentives and Work Discipline on Work Achievements that Impact on Employee Performance. *Pinisi Discretion Review*. 5 (1), 179-188.
- Noor, Syamsudi. 2014. Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin.
- Nopitasari, Elsa, & Krisnandy, Herry. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Journal ilmu Manajemen: Oikonomia*. Volume 14, No. 1, Januari 2018.
- Panggabean, S. Mutiara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pawirosumarto, S. 2017. Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*. 59 (4).
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.

- Ratnasari, Sri Langgeng, 2020. Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2, Nomor 1, Mei 2020, 15-25.
- Riduwan. 2015. *Dasar-Dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih. 2015. *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sembiring, Andhika Prakasa G. 2018. *Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal*, Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Medan Area.
- Setiawan, V., Eliza, E., & Kumala, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Apartemen Airlangga di Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1), 1-5.
- Sudaryono. 2017. *Metodologi Penelitian*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsid, P. 2019. Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (PT. Rotaryana Engineering). *Jurnal Teknologi Informatika dan Komputer*. 5 (2), 43-49.
- Siagian, Sodang P. 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Verbeeten, F. H., & Boons, A. N. 2009. Strategic Priorities, Performance Measures And Performance: An Empirical Analysis In Dutch firms. *European Management Journal*, 27(2), 113-128.
- Wijayanti, Ratna Yulia, 2015. *Pengaruh Kedisiplinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PO. Nusantara Kudus*, Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muria Kudus.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.