

# **PENGARUH INSENTIF DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.ANTARMITRA SEMBADA**

Nurlaila Hayati<sup>1</sup>, Hairul<sup>2</sup>, Periyadi<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjarmasin, 18.31.0733

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjarmasin, 1125096201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjarmasin, 1124048602

**Email : Nurlailahayati41@gmail.com**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh Insentif dan Gaji terhadap Kinerja Karyawann secara simultan di Perusahaan PT.Antarmitra Sembada Banjarmasin.Penelitian ini di katagorikan sebagai penelitian kasual asosiatif pendekatan kuantitatif dengan berupa instrument berupa kuesioner.Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di perusahaan PT.Antarmitra Sembada Banjarmasin sebanyak 32 karyawan.Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh popuasi sebanyak 32 sampel.Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini yaitu berupa daftar pertanyaan (kuesioner), sedangkan Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas Instrumen menggunakan rumus Correclation Brivate, dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha serta menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22.Alat ukur terbukti valid dan reliebel untuk instrument penelitian.Analisis regresi berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini.Hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ada pengaruh yang signifikan antara Gaji (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y), dan ada pengaruh bersama-sama antara Insentif dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Antarmitra Sembada Banjarmasin.Nilai R-Square adalah 0,643

**Kata Kunci : Insentif, Gaji, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze whether there is an effect of incentives and salaries on employee performance simultaneously at PT. Antarmitra Sembada Banjarmasin. This research is categorized as an associative casual study with a quantitative approach in the form of an instrument in the form of a questionnaire. PT. Antarmitra Sembada Banjarmasin company as many as 32 employees. The sample in this study was the entire population of 32 samples. The data collection technique that the author used in this study was in the form of a list of questions (questionnaires), while the data analysis technique in this study used Instrument Validity Test using Brivate Correclation formula, and reliability test using Cronbach Alpha and using SPSS software version 22. The measuring instrument proved to be valid and reliable for the research instrument. Multiple regression analysis was used to test*

*the hypothesis of this study. The research shows that Incentives (X1) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y), there is a significant influence between Salary (X2) on Employee Performance (Y), and there is a joint influence between Incentives and Salary on Employee Performance at PT. Antarmitra Sembada Banjarmasin. The R-Square value is 0.643*

***Keywords: Incentive, Wages, Employee Performance***

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap aktivitas organisasi. (Hasibuan 2005) Orang-orang dalam organisasi sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan dan menentukan kemajuan dan kemunduran perusahaan.

Berbagai Perusahaan mulai dari perusahaan multinasional yang paling besar sampai perusahaan domestik mengakui bahwa peran penting sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan dalam perusahaan dan sangat berguna dalam menghantar perusahaan mencapai tujuan bersama. Semakin kompleks organisasi perusahaan maka semakin membutuhkan sumberdaya manusia (SDM), baik dari segi kuantitas maupun kualitas, karena organisasi yang dinamis dan berkekuatan para anggota yang inovatif dan kreatif. Inovatif ialah perilaku yang mengacu pada pengenalan dan penerapan ide-ide baru, produk, proses, dan prosedur untuk peran seseorang, unit kerja seseorang, unit kerja atau organisasi. Sedangkan kreatif adalah sebagai produk berkaitan dengan penemuan sesuatu, memproduksi sesuatu yang baru, dari pada akumulasi keterampilan atau berlatih pengetahuan dan mempelajari buku (Csikzentmihalyi, dalam Munandar, 1995). Manusia menjadi aset berharga penentu keberhasilan organisasi karena mempunyai akal dan budi yang baik dalam menggerakkan sebuah organisasi. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal

dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu mencapai tujuannya. (Senamo 2002).

Semua jenis perusahaan, dari perusahaan multinasional terbesar hingga perusahaan domestik, menyadari bahwa sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan secara luas dan dapat sangat berguna dalam memungkinkan perusahaan mencapai tujuan bersama. Kuantitas dan kualitas karena dinamika organisasi dan kekuatan anggota yang inovatif dan kreatif. Inovatif iyalah perilaku yang mengacu pada pengenalan dan penerapan ide-ide baru, produk, proses, dan prosedur untuk peran seseorang, unit kerja seseorang, unit kerja atau organisasi. Sedangkan kreatif adalah sebagai produk berkaitan dengan penemuan sesuatu, memproduksi sesuatu yang baru, dari pada akumulasi keterampilan atau berlatih pengetahuan dan mempelajari buku (Csikzentmihalyi, dalam Munandar, 1995). Orang merupakan aset berharga dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi karena mereka memiliki alasan dan karakter yang baik untuk menggerakkan suatu organisasi. Semua potensi sumber daya manusia ini mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Secanggih apapun teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan modal dan material yang cukup, tanpa sumber daya manusia, sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Tercapai tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi termasuk perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai melalui pekerjaan yang akan dilakukan karyawan.

Seperti dapat dilihat, banyak perusahaan atau organisasi secara tradisional menawarkan kenaikan gaji otomatis kepada karyawan mereka setiap tahun. Sebagian besar karyawan mendapatkan persentase kenaikan yang sama atau hampir sama. Setiap tahun adalah

sama. Mengikuti konsep nilai ini berarti bahwa setiap karyawan. Dia akan terus bekerja terlepas dari kinerja karyawan atau tekanan kompetitif dari organisasi lain.

Dibandingkan dengan berorientasi kelayakan, berorientasi pada kinerja dan Insentif didasarkan pada perbedaan kinerja semua karyawan. Karyawan yang berkinerja tinggi menerima kenaikan gaji yang lebih besar, sementara karyawan yang berkinerja buruk menerima kenaikan gaji yang kecil atau tidak sama sekali. Imbalan dibayarkan berdasarkan kinerja individu, kelompok dan/atau organisasi.

Menurut Mathis & Jackson (2002) Gaji pokok dan gaji variabel merupakan bentuk paling umum dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terdiri dari tunjangan karyawan. .Gaji pokok adalah kompensasi pokok yang diterima seorang karyawan, biasanya berupa gaji atau gaji. Banyak organisasi menggunakan dua jenis upah, upah tetap dan upah variabel ditentukan menurut cara pembayaran gaji dan sifat gaji pekerjaannya. Gaji tetap adalah pembayaran yang meningkat secara terus menerus dari satu periode ke periode lainnya, terlepas dari kinerjanya. Sedangkan upah variabel adalah kompensasi langsung lain di mana kompensasi berhubungan langsung dengan pencapaian kinerja. Jenis pembayaran yang paling umum untuk karyawan adalah program bonus dan insentif selain gaji pokok yang mereka terima. Rencana kompensasi variabel dapat dikembangkan dengan berfokus pada kinerja individu, kelompok, atau organisasi. Fitur penting dari rencana kompensasi variabel adalah bahwa insentif meningkatkan tingkat kerjasama dalam kelompok organisasi.

Ada dua jenis insentif, satu berdasarkan kinerja individu dan satu yang menghambat kinerja orang lain yang bersaing dengan karyawan ini. Ini adalah salah satu alasan mengapa organisasi memberi insentif dan penghargaan kepada semua anggota organisasi. Perusahaan mengambil pendekatan ini untuk mengurangi persaingan individu dan kelompok dan

mengasumsikan kinerja yang lebih baik jika semua karyawan bekerja sama. Insentif perusahaan biasanya dibayarkan sebagai persentase tambahan dari setiap pokok karyawan.

Setiap kontribusi yang diberikan seorang karyawan tentunya harus diperhatikan oleh perusahaan tempatnya bekerja, karena setiap karyawan harus diberdayakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif deskriptif dan Data Penelitian Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer yang diambil langsung dari PT. Antarmitra Sembada Banjarmasin, seperti jumlah karyawan, struktur organisasi dan lain-lain. Teknik Pengumpulan Data menggunakan Kuisisioner, Waktu dan Tempat penelitian, ini di PT. Antarmitra Sembada Banjarmasin. Untuk setiap pertanyaan akan diberi nilai dengan menggunakan skala Likert 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS)	=5
Setuju (S)	=4
Ragu-ragu (RR)	=3
Tidak Setuju (TS)	=2
Sangat Tidak Setuju (STS)	=1

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1.1**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Signifikan	Keterangan
----------	------------	------------

Insentif (X1)	0,938	Tidak ada gejala
Gaji (X2)	0,4229	Tidak ada gejala

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 memiliki nilai signifikan lebih besar 0,05, sehingga faktor tersebut memenuhi syarat dan dinyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 1.2**

**Hasil Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,735	2,205		,787	,438
Insentif	,234	,218	,146	1,074	,292
Gaji	,917	,173	,719	5,311	,000

Secara matematis model fungsi regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 1,735 + 0,234 X1 + 0,917 X2 + e$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Peningkatan terhadap variabel Insentif (X1) 0,234 adalah positif, yang bearti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin meningkat nilai pada Insentif, maka hubungan kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,234
- 2) Peningkatan terhadap variabel Gaji (X2) 0,917 adalah positif, yang bearti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan

variabel terikat, semakin meningkat nilai pada Gaji. Maka hubungan Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,917.

**Tabel 1.3**

**Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140,893	2	70,447	28,947	,000 <sup>b</sup>
	Residual	70,575	29	2,434		
	Total	211,469	31			

Dari Uji Anova atau F test, didapat tingkat signifikan nilai sig. = 0.000 (Nilai sig. < 0,05) karena nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Y.

**Tabel 1.4**

**Hasil Uji-t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,735	2,205		,787	,438
	Insentif	,234	,218	,146	1,074	,292
	Gaji	,917	,173	,719	5,311	,000

- 1) Variabel X1 Insentif didapatkan nilai sig. = 0,292 (nilai sig.<0,05) lebih besar dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan

- 2) Variabel X2 Gaji didapatkan nilai sig.= 0,000 (nilai sig.<0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel Gaji berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan juga hasil pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Antarmitra Sembada Banjarmasin secara parsial dengan nilai sig 0,292 lebih besar dari 0,05.Dengan demikian hipotesis yang berbunyi Insentif tidak berpengaruh signifikan secara parsial Kinerja Karyawan PT.Antarmitra Sembada Banjarmasin dapat diterima atau teruji.Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa Insentif di PT.Antarmitra Sembada Banjarmasin tidak mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Antarmitra Sembada Banjarmasin secara parsial dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05.Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan Gaji bersifat positif dan signifikan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Gaji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Antarmitra Sembada Banjarmasin.Selain itu Tabel Model summary terlihat nilai R-Square dengan nilai sebesar 0,643 adalah koefisien korelasi yang menunjukkan tingkat hubungan sebesar 64,3%.Nilai korelasi tersebut menunjukkan tingkat hubungan sedang

## **SARAN-SARAN**

Dari hasil penelitian ini yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran penulis untuk perusahaan sebagai berikut :

1. Gaji yang diterima karyawan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja. Dengan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan maka pemberian upah dapat ditingkatkan dan dipertahankan dalam bentuk prestasi kerja.
2. Sesuai dengan pengalaman kerja dan masa kerja pegawai, maka tingkat insentif perlu ditingkatkan dan ditingkatkan sesuai dengan beban kerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ertanto, Dwi, Gunawan (2015). “ *Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Esteem sebagai Variabel Intervening* “.Studi Pada PDAM Kabupaten Grobong.
- Gunawan, Fandy. (2007). “*Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan keadilan sebagai variabel Moderasi*”. Pada Pt. Lautan Teduh Niaga. Bandar Lampung.
- Hasibuan, Malayu. (2000). “ *Manajemen Sumber Daya Manusia* “. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu (2002). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Cetakan Kelima. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2013). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Cetakan ke tujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot, Efendi. (2002). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : Grasindo.
- Hariandja, Marihot, Efendi (2007). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta : Grasindo.
- Juliandi. A Irfan, manurung. (2013). “*Metodologi Penelitian bisnis*”. Konsep dan aplikasi. Medan : Umsu press.

- Lumanauw, Ravena, KK. (2017). *“Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan”*. Studi Kasus pada Karyawan Pt.Pos Indonesia.
- Lestari, Dwi Ayu (2020). *“Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Swiss Bellin”*. Untag 1945 Surabaya.
- Marianus Subianto (2006). *“Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan”*. Studi pada Pt. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat.
- M Ikhwan Maulana Haeruddin (2017). *“Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja karyawan dan Organisational Citizenship Behavior(OCB)”*. Studi pada Hotel Grand Clarion di Kota Makasar.
- Wendy Zulkarnaen, Asep Suwarna (2017). *“ Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Mekanik”*. Studi pada Pt. Erlangga Aditya Indramayu.
- Ike Ratnasari, Ashadi Mhmud.(2020). *“Pengaruh Insentif dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi”*. Studi pada Pt. Uniplastindo Interbuana Pandan.
- Wibowo (2007). *“Manajemen Kinerja”*. Jakarta Pt. Raja Grafindo Persada.
- Penggabean, S.(2002). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Rivai.(2004). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Raja Grafindo.
- Rivai.(2005). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Raja Grafindo.