

PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BANGKIT TIGA BERSAUDARA DI JAKARTA TIMUR

¹Dian Sudiantini, ²Alfin Syafei, ³Amanda Ria, ⁴Freudi Tobing, ⁵Rif'a Tus

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Correspondence		
Email: diansudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id , alfinsyafei1512@gmail.com , amandaairawati@gmail.com , freuditobing17@gmail.com , rifasalmah06@gmail.com		No. Telp:
Submitted: 9 December 2023	Accepted: 18 December 2023	Published: 19 December 2023

Abstract

Knowing whether salary and incentives impact employee performance at CV. Bangkit Tiga Bersaudara in East Jakarta. Every person working for CV. Bangkit Tiga Bersaudara is included in this research population. In total, there are 30 individuals working at CV. Bangkit Tiga Bersaudara in East Jakarta. Using a stratified random sampling approach, each population in this study has a generally homogeneous sample because certain features are first divided into many sub-populations. After that, the researcher selects the lowest level — the operational employees of CV. Bangkit Tiga Bersaudara from each group by determining standards starting from higher, medium, and lower levels. Since operational employees show higher activities and performance, the researcher selects the lowest-level population. For the purpose of measuring variables, a questionnaire with varied answer alternatives is used as a measuring tool. According to the research findings, employee performance at the company CV. Bangkit Tiga Bersaudara is significantly influenced by simultaneous or combined testing in the form of compensation and incentives. The characteristics of employee performance at the company CV. Bangkit Tiga Bersaudara are not significantly affected by the Salary variable (X1). Only the Incentive variable (X2) has a substantial impact on employee performance factors at CV. Bangkit Tiga Bersaudara in East Jakarta.

Keywords: Salary, Incentive.

Abstrak

Mengetahui apakah gaji dan insentif berdampak pada kinerja karyawan di CV. Bangkit Tiga Bersaudara di Jakarta Timur. Setiap orang yang bekerja untuk CV. Bangkit Tiga Bersaudara termasuk dalam populasi penelitian ini. Seluruhnya berjumlah 30 orang yang bekerja di CV. Bangkit Tiga Bersaudara di Jakarta Timur. Dengan menggunakan pendekatan stratified random sampling, setiap populasi dalam penelitian ini memiliki sampel yang secara umum homogen karena fitur tertentu pertama-tama dibagi menjadi banyak sub-populasi. Setelah itu, peneliti memilih level terendah-yaitu karyawan operasional CV. Bangkit Tiga Bersaudara dari setiap kelompok dengan menentukan standar yang dimulai dari level yang lebih tinggi, sedang, dan rendah. Karena karyawan operasional menunjukkan aktivitas dan kinerja yang lebih tinggi, maka peneliti memilih populasi level terendah. Untuk tujuan pengukuran variabel, kuesioner dengan alternatif jawaban yang bervariasi satu sama lain digunakan sebagai alat ukur. Menurut temuan penelitian, kinerja karyawan di perusahaan CV. Bangkit Tiga Bersaudara dipengaruhi secara signifikan oleh pengujian simultan atau bersama-sama dalam bentuk kompensasi dan insentif. Karakteristik kinerja karyawan perusahaan CV. Bangkit Tiga Bersaudara tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Gaji (X1). Hanya variabel insentif (X2) yang memiliki dampak substansial pada faktor kinerja karyawan di perusahaan CV. Bangkit Tiga Bersaudara Jakarta Timur.

Kata Kunci : Gaji, Insentif

PENDAHULUAN

Untuk menjamin penggunaan yang efektif dan efisien dari berbagai sistem yang berbeda di dalam perusahaan, sumber daya manusia dirancang. Menurut Mathis dan Jackson (2006), pendekatan ini dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Mengevaluasi dan

memberi penghargaan kepada setiap karyawan berdasarkan keterampilan kerja mereka adalah cara lain yang dapat dilaksanakan oleh MSDM guna menaikkan produktifitas bisnis.

Memberikan pendidikan dan pelatihan, menerapkan denda yang tegas, tindakan disipliner, dan evaluasi kinerja hanyalah berbagai hal yang bisa terjadinya peningkatan SDM. Tindakan disiplin yang menjaga keteraturan jam kerja (baik dalam hal penggunaan maupun tingkat penyelesaian pekerjaan), memungkinkan tugas-tugas dapat diselesaikan tepat waktu. Hal ini bisa selesai pada dalam standard yang berlaku, personel akan termotivasi untuk meminimalkan kesalahan melalui hukuman.

Salah satu hal utama yang mendorong para pekerja adalah kompensasi. Individu mencari posisi yang memberikan kompensasi yang sesuai dengan gaji dan keuntungan lainnya, selain mencocokkan kreativitas dan kemampuan mereka. Jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus benar-benar memberikan insentif. Hal ini karena remunerasi adalah penghargaan yang harus diberikan oleh para pekerja kepada satu sama lain atas keberhasilan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, baik itu tujuan finansial maupun tidak. Penghasilan per jam, gaji, komisi, bonus (besar), tip, dan bonus adalah beberapa contoh remunerasi finansial. Kontrak karyawan, yang mencakup topik-topik seperti tunjangan, rencana pensiun, dan cuti sementara, sering kali diyakini mencakup jenis remunerasi non-finansial.

Perjanjian kerja dan kebijakan bisnis menentukan berapa gaji karyawan. Banyak perusahaan mengklasifikasikan gaji ke dalam dua kategori: konstan dan variabel. Kategori ini ditentukan oleh jenis pekerjaan dan cara pembayaran kompensasi. Gaji tetap adalah jenis pembayaran berkala yang diberikan kepada karyawan dan tanggungan mereka. Karyawan mendapatkan kompensasi tetap ini secara harian, mingguan, atau bulanan.

Gaji variabel terdiri dari upah tambahan yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan hasil kinerjanya; ketika mereka mencapai angka kinerja tertentu atau menghasilkan lebih banyak penjualan. Biasanya ditawarkan sebagai tambahan gaji rutin karyawan dan tersedia dalam berbagai bentuk.

KERANGKA DASAR TEORI

Pengertian Gaji

Anggota staf manajerial dan administratif mendapatkan sejumlah uang berdasarkan tarif bulanan sebagai kompensasi atas kontribusi layanan mereka. Seperti yang dinyatakan dalam buku Moeheriono (2012:87), menjelaskan bahwasannya Tunjangan karyawan atau jumlah gaji pokok mereka akan dinilai secara berkala. Jumlah tunjangan atau fasilitas yang ditawarkan kepada anggota staf dapat berkurang. Hal ini disebabkan oleh kemungkinan karyawan yang bersangkutan tidak lagi memenuhi syarat untuk menerimanya karena mereka tidak lagi dapat menjalankan perannya. Dengan demikian, setiap karyawan akan mendapatkan gaji pokok, yang jumlahnya telah ditetapkan, di samping berbagai jenis tunjangan dan pengurangan untuk berbagai jenis tugas yang harus mereka penuhi atas nama perusahaan.

Pengertian Insentif

Karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dengan dorongan yang tinggi, serta bisa berhasil pada tujuan emiten akan diberikan intensif, yaitu imbalan dalam bentuk materi oleh pimpinan organisasi. Menurut Manullang (2004:147), ada teori lain tentang insentif yang berbunyi seperti ini: pemberian insentif kepada para pekerja (baik yang dipekerjakan oleh pemerintah, perusahaan swasta, maupun badan kelembagaan) antara lain bertujuan sebagai pendorong agar mereka melaksanakan tugas seefektif mungkin.

Kinerja Karyawan

Dikarenakan perannya sebagai prediktor bagaimana mendapatkan tingkat produktivitas yang tinggi dalam sebuah organisasi, maka masalah kinerja dan produktivitas berkaitan erat. Pendapat yang dikemukakan Mangkunegara (2004:67) mengindikasikan bahwasannya kinerja karyawan diukur dari jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikannya untuk memenuhi tuntutan yang diberikan kepadanya. Pengorbanan jiwa dan raga agar bisa mendapatkan jasa maupun barang dari hasil kerjanya hal ini ditegaskan oleh Hasibuan (2002:94).

RUMUSAN MASALAH

Permasalahan utama dalam penelitian ini, mengingat konteks yang telah disebutkan sebelumnya, yakni:

1. Apakah kinerja karyawan di CV. Bangkit Tiga Bersaudara di Jakarta Timur berpengaruh seiring dengan kompensasi dan insentif mereka?
2. Apakah gaji karyawan pada CV. Bangkit Tiga Bersaudara di Jakarta Timur berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah insentif karyawan di perusahaan CV. Bangkit Tiga Bersaudara di Jakarta Timur berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

METO DE PENELITIAN

Studi yang dilakukan ini melalui penggunaan metode analisis regresi linear berganda, hal ini memiliki kegunaan agar bisa mengetahui hubungan yang terjadi antar variabel, lalu pendekatan asosiatif-yang didefinisikan oleh Sugiono sebagai pendekatan-digunakan dalam studi ini.

1. Tempat penelitian
Meneliti dampak kompensasi dan tunjangan terhadap produktivitas pekerja di CV. BANGKIT TIGA BERSAUDARA
2. Teknik pengumpulan data : Kuesioner
Dalam studi ini, kuesioner (metodologi kuesioner) adalah metode pengumpulan data. Responden diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh insentif dan gaji terhadap kinerja pekerja di CV. Bangkit Tiga Bersaudara yang memakai sebuah pernyataan/pertanyaan disusun dan disajikan sampel untuk direspon.

Keterangan	Bobot
Sangat Baik	5
Baik	4
Cukup Baik	3
Kurang Baik	2
Tidak Baik	1

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

3. Teknik Analisis Data
Analisis ini ialah tekni yang digunakan. Studi ini berusaha untuk menguji hubungan fungsional Gaji dan instetif terhadap kinerja. Versi umum dari persamaan ini adalah jika hubungan tersebut bersifat linier.
$$Y = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Di mana :

Y = Kinerja karyawan CV. BANGKIT TIGA BERSAUDARA

b = Konstanta

X_1 = Gaji

X_2 = Insentif

Nilai koefisien regresi dinilai memakai statistic Pengujian F dan T, guna menilai signifikansi apakah persamaan yang dihasilkan dapat digunakan sebagai penaksir yang sesuai.

1.) Uji stasistik F (Uji Signifikansi Smultan)

Umumnya hal ini bahwasannya “apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam persamaan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat”. Uji F Dilasaknakan agar bisa mengetahui adnaya pengaruh bersama-sama antar variable. pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 12. Berikut ini adalah teori yang telah dikemukakan:

- H_0 : X_1 dan X_2 tidak berpengaruh terhadap Y
- H_1 : X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap Y

Berikut pengambilan dalam hipotesis:

- H_0 ditolak dan H_1 diterima halnya nilai $\text{sig } F < \alpha = 0,05$ hal ini bahwasannya X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y .
- H_1 ditolak dan H_0 diterima halnya nilai $\text{sig } F > \alpha = 0,05$ hal ini bahwasnanya X_1 dan X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y

2.) Stasistik uji T (Uji Signifikansi Parsial)

Dengan menggunakan Gaji (X_1) dan Insentif (X_2), pengujian ini bertujuan untuk mengukur dampak relatif dari masing-masing variabel tersebut terhadap kinerja karyawan (Y). maka jika halnya

- Gaji dan insentif terbukti berdampak besar pada kinerja karyawan ketika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ dan nilai sig: 0,05 yang diperoleh.
- Kinerja karyawan tidak terlalu terpengaruh oleh gaji atau insentif, yang ditunjukkan dengan nilai sig yang lebih kecil dari α : 0.005 dan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} .

Pengujian Hipotesis

Prosedur pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan mengkuantitatifkan jawaban kuesioner dengan menggunakan skala interval, kemudian menghitung tingkat validitas dan reliabilitas dengan menggunakan nilai rata-rata. Untuk memudahkan analisis regresi berganda, yang memerlukan penggunaan sistem komputer dan Program SPSS, data rata-rata dibuat terlebih dahulu dan kemudian ditambahkan ke dalam tabel matriks yang berisi jawaban-jawaban dari para responden. Dengan menggunakan uji t untuk menilai pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen dan uji F untuk menilai tingkat pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen, cetakan regresi berganda dihasilkan dari hasil pengolahan SPSS. Proses ini akan memutuskan apakah hipotesis penelitian yang diajukan diterima atau ditolak. Pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) atau tingkat kepercayaan, uji F dianggap berhasil apabila kedua variabel independen secara signifikan mempengaruhi variabel dependen, yang ditunjukkan dengan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. ketika variabel dependen dipengaruhi secara signifikan (walaupun sedikit) oleh salah

satu komponen independen, hal ini ditunjukkan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat signifikan, maka hipotesis kedua didukung dengan menggunakan uji-t.

Uji Hipotesis

Uji Smultan (Uji F)

Untuk menguji hipotesis kedua dan melihat pengaruh secara simultan pada setiap variable, maka digunakan uji statistik f untuk menentukan apakah menerima atau menolak hipotesis. Prasyarat untuk pengujian ini dicari dengan menggunakan rumus $F_{tabel} dk = 30-2 = 28$. Dari ketentuan ini, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,340. H_0 ditolak sesuai dengan persyaratan apabila nilai F (sig) pada tabel Anova lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Nilai F_{tabel} adalah 3,340.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.049	2	4.024	2.304	.119 ^b
	Residual	47.151	27	1.746		
	Total	55.200	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Intensif, Gaji

Hal ini bisa dilihat jelas bahwasannya tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan dengan menggunakan factor gaji dan insentif, hal ini F_{hitung} 2,304 tingkat signifkasannya 0,119, sedangkan F_{tabel} 3,340 signifkansinya 0,05. Hasilnya, F_{hitung} 2,304 > F_{tabel} 3,340 menunjukkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Uji Parsial (Uji t)

Tujuan utama dari uji statistik t adalah untuk memastikan tingkat dimana setiap variabel bebas membantu dalam menjelaskan variabel terikat. Tolak hipotesis H_0 jika nilai probabilitas kurang dari tingkat signifikan 0,05 (5%) (Sig. kurang dari α 0,05); terima hipotesis H_0 jika nilai probabilitas lebih dari tingkat signifikan 0,05 (Sig. lebih dari α 0,05). Faktor-faktor berikut ini akan menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Dari kondisi tersebut dapat dihitung t_{tabel} sebesar 1,701%, di mana $(dk) = n-k = 30-2 = 28$, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	9.733	2.045		4.758	.000
	Gaji	-.400	.495	-.432	-.808	.426
	Insentif	.694	.487	.761	1.425	.166

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Sehubungan dengan variabel gaji, hal tersebut bahwasannya t_{hitung} sebesar -808, yang memperlihatkan bahwa t_{hitung} sebesar $-808 < t_{tabel}$ 1,701 dan karena 0,426 lebih kecil dari 0,05, maka t memiliki tingkat signifikansi di atas 0,05. Dengan seperti itu, H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang mengindikasikan bahwasannya tidak berhubungan yang nyata antara

kinerja karyawan dan remunerasi. Temuan pengujian untuk insentif (X_2) terhadap kinerja (Y) juga menunjukkan angka 1,425, yang menunjukkan bahwa H_1 ditolak, karena $t_{hitung} 1,701 < t_{tabel} 1,425$ dan signifikan t lebih dari 0,05 ($0,166 > 0,05$). Dengan demikian H_0 diterima: tidak terdapat pengaruh pada setiap variabelnya pada kinerja.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian dari hasil insentif (X_2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan sebesar 1,425 yang berarti $t_{hitung} 1,701 (0,05)$, sehingga H_1 ditolak H_0 diterima, hal ini menunjukkan bahwa insentif secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemberian insentif adalah bentuk penghargaan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan di luar gaji utama mereka. Motivasi karyawan juga dapat dipengaruhi oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Jika seorang karyawan tidak menerima insentif yang sepadan dengan dedikasinya dalam bekerja, maka ia menjadi kurang termotivasi dan aktif. Akibatnya, mereka mungkin bekerja lamban tanpa kepuasan kerja yang memadai seperti yang diharapkan.

Analisis

Analisa yang telah dilakukan ini berlandaskan pada data yang telah dihimpun, diproses, yang dimana melalui Program SPSS guna menganalisisnya.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.382 ^a	.146	.083	1.321

Tabel menggambarkan bahwasannya kinerja karyawan di CV. BANGKIT TIGA BERSAUDARA tidak dipengaruhi oleh factor gaji atau insentif. Koefisien determinasi: 0,146, atau 14,6%, dan $R = 0,382$, jauh dari 1. Hal ini terdapat angka sebesar 14, 6% yang dipengaruhi oleh factor yang tidak termasuk.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari sini dapat dilihat bahwa komponen insentif dan gaji, baik secara terpisah maupun bersama-sama, tidak banyak berpengaruh terhadap kinerja di CV BANGKIT TIGA BERSAUDARA sesuai dengan temuan penelitian yang telah disebutkan di bagian sebelumnya. Hasil uji F sebesar 2.304 yang terdapat nilai $0,119 > 0,05$ mendukung hal ini. Temuan ini semakin diperkuat dengan nilai koefisien regresi untuk setiap variabel pada table, hal ini merupakan persamaanya.

$$Y = 9,733 + -0,400 X_1 + 0,694 X_2$$

Nilai konstan dari nilai koefisiensi arah x bisa diketahui dengan melihat arah setiap variabel independen (x) dalam persamaan regresi berganda di atas:

- Konstanta 9,733 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 9,733 ketika faktor-faktor yaitu upah (X_1) dan insentif (X_2) diabaikan.
- Variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,400 (hub negatif) untuk setiap kenaikan satu satuan variabel gaji (X_1).

- c. Variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,694 (hub negatif) untuk setiap kenaikan satu satuan pada variabel insentif (X2).

Dengan seperti, premis bahwasannya insentif dan gaji tidak memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja karyawan di CV. BANGKIT TIGA BERSAUDARA dibantah oleh temuan analisis data. Dengan kata lain, ada aspek-aspek lain yang mendukung peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, elemen-elemen seperti suasana yang ramah di tempat kerja dan kenyamanan juga termasuk di dalamnya.

Berdasarkan hasil pengolahan dan tanggapan yang menunjukkan bahwasannya gaji yang dibayarkan satu kali dalam satu bulan dan besarnya sudah diputuskan oleh perusahaan dan harus dibayarkan, maka karyawan beranggapan bahwa baik mereka bekerja dengan maksimal atau tidak, gaji mereka akan tetap sama. Hal inilah yang menyebabkan variabel gaji (X1) dan insentif (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sampai batas tertentu. Sementara itu, para pekerja tidak menganggap insentif yang ditawarkan sangat menarik karena mereka merasa insentif tersebut sudah cukup sering diberikan. Kinerja karyawan mungkin akan menurun secara signifikan sebagai konsekuensinya. Karena memiliki dampak tidak langsung pada motivasi karyawan, ini mungkin menjadi sesuatu yang menghambat kinerja.

KESIMPULAN

Dengan melihat hal yang dipaparkan hubungan gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan di CV. BANGKIT TIGA BERSAUDARA DI JAKARTA TIMUR mengarah pada kesimpulan bahwasannya kinerja karyawan pada CV. Bangkit Tiga Bersaudara di Jakarta timur tidak dipengaruhi secara signifikan oleh pengujian bersama-sama yang dimana gaji dan insentif.

Berdasarkan pengujian secara parsial, tidak terlihat adanya pengaruh Gaji (X1) terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Bangkit Tiga Bersaudara. Pada faktor kinerja karyawan di CV. Bangkit Tiga Bersaudara, pengujian parsial terhadap variabel insentif (X2) juga tidak memiliki dampak yang nyata, hal ini disebabkan karena pekerja secara individu melihat insentif yang diberikan perusahaan sebagai hal yang biasa saja, yang berarti bahwa insentif tersebut tidak terlalu meningkatkan motivasi kerja karyawan-contoh yang diberikan adalah pada CV. Bangkit Tiga Bersaudara di Jakarta Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Dipaola, M., & Tschannen-Moran, M. 2014. Organizational citizenship behaviour in schools and its relationship to school climate. *Journal of school leadership*, 11(5),424-447
- Hasibuan, S.M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Priyatno. 2008. *Mandiri Belajar SPSS*. Cetakan kedua. Yogyakarta: Mediakom
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. 1983. Organizational citizenship behaviour: its nature and antecedens. *Journal of Applied Psychology*, 68(4),653.
- Silalahi, U. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Umar, H. 2016. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.