

**PENGARUH GAJIDAN INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. MATAHARI DEPARTEMEN STORE TBK  
PLAZA MEDAN FAIR**

**Fadillah Aswari Lubis<sup>1</sup>, Dina Sarah Syahreza<sup>2</sup>**

Universitas Negeri Medan

Email: [fadillahaswar@gmail.com](mailto:fadillahaswar@gmail.com)<sup>1</sup>, [dinasarahsyahreza@unimed.ac.id](mailto:dinasarahsyahreza@unimed.ac.id)<sup>2</sup>

**Abstrak** – Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Gajii dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departemen Store. Tbk Plaza Medan Fair Metode. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Pada penelitian ini di dapat sampel sebanyak 86 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Statistical Packages for the Sosial Science (SPSS) Hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja secara langsung. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara langsung. Gaji dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara langsung. Implikasi. Keberhasilan suatu organisasi ditandai oleh kinerja karyawannya. SDM merupakan aset penting, oleh karenanya SDM perlu dikelola dan dibina sebaik mungkin, agar dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga menghasilkan kinerja sesuai tujuan yang ditetapkan. Salah satu faktor yang berperan dalam menentukan kinerja adalah locus of control. Selain itu, faktor lain yang dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja adalah kompetensi dan komunikasi.

**Kata Kunci:** gaji, insentif, kinerja karyawan.

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah faktor inti dari sebuah perusahaan yang harus diperhatikan, dibina dan dikembangkan agar mampu menjalankan fungsinya dengan baik guna tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam mencapai tujuan Perusahaan, PT Matahari Departemen Store Tbk Plaza Medan Fair mengalami beberapa hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan, walaupun perusahaan memberlakukan gaji dan insentif yang cukup baik, namun kinerja karyawan terkadang mengalami penurunan.

Berdasarkan wawancara dengan Koordinator SPG dan SPG dari beberapa brand pakaian Wanita yang bekerja di PT. Matahari Department Store Tbk. Plaza Medan Fair, Pemberian gaji pada karyawan tidak semuanya sesuai dengan Upah Minimum Kota (UMK) Medan, masih ada beberapa supplier yang menggaji karyawannya di bawah UMK Kota Medan. Dimana hal ini tidak sesuai dengan peraturan yang diberikan perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya ketidakadilan dalam sistem penggajian yang dapat berdampak negatif pada motivasi dan kinerja karyawan..

Berdasarkan wawancara dengan SPG dari beberapa brand pakaian di PT Matahari Departement Store Tbk Plaza Medan Fair, insentif hanya diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai target perusahaan. Jika karyawan mencapai target 100% dari yang ditetapkan, mereka akan menerima insentif sebesar 1% dari total penjualan. Sementara itu, jika karyawan mencapai 90% dari target, mereka akan mendapatkan insentif sebesar 0,5%. Dan mereka juga mengatakan target penjualan yang sangat tinggi membuat karyawan jarang mendapatkan insentif, terutama dengan semakin meningkatnya persaingan di industri perbelanjaan pakaian.

Bersumber hal tersebut penulis akan melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departemen Store. Tbk Plaza Medan Fair”.

## **METODE PENELITIAN**

### **Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Menurut sugiyono (2018:218) Teknik purposive sampling adalah Teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Teknik purposive sampling memilih sekelompok subyek berdasarkan karakteristik tertentu yang dinilai memiliki keterkaitan dengan ciri-ciri atau karakteristik dari populasi yang akan diteliti. Karakteristik ini sudah diketahui oleh peneliti. Sehingga mereka hanya perlu menghubungkan unit sampel berdasarkan kriteria-kriteria tertentu. Dengan pertimbangan responden yaitu karyawan SPG ( Sales Promotion Girls) pada bagian pakaian Wanita yang bekerja selama atau lebih dari 1 tahun di PT. Matahari Departemen Store.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam memperoleh data yang dibutuhkan maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### **1. Studi Kepustakaan**

Studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan kegiatan kepustakaan atau mencari referensi melalui buku, jurnal, penelitian terdahulu dan sumber lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

#### **2. Observasi**

Observasi merupakan pengamatan secara langsung dengan cara penulis terjun langsung ke lapangan untuk mengamati keadaan dan aktivitas di pada PT. Matahari Departemen Store Medan yang beralamat di Plaza Medan Fair.

### 3. Wawancara

Wawancara dilakukan kepada sumber yang layak dengan menggunakan pedoman, dengan memperoleh data yang bersifat langsung untuk melengkapi data yang mendukung penelitian.

### 4. Kuesioner

Kuisisioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, di mana peserta atau responden diminta untuk mengisi pertanyaan atau pernyataan yang disediakan oleh peneliti. Melalui kuisisioner, peneliti dapat memperoleh informasi tentang pemikiran, perasaan, sikap, kepercayaan, nilai, persepsi, kepribadian, dan perilaku dari responden.

Skala penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert. Skala likert umumnya dipakai untuk mengukur persepsi tentang fenomena atau keadaan dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diteliti.

### **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini memakai analisis :

#### 1. Deskriptif Variabel Penelitian

Teknik Pengelolaan data hasil kuisisioner menggunakan semantic diferensial yang memiliki alternatif jawaban 1 sampai 5. Pemberian skor dilakukan untuk mengetahui bagaimana pendapat responden akan pernyataan yang diberikan pada variabel gaji, insentif, dan kinerja karyawan sesuai dengan indikatornya masing-masing.

#### 2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### a. Variabel Gaji (X1)

H1: Gaji berpengaruh terhadap Kinerja.

Hasil analisis yang ditunjukkan tabel t untuk variabel Gaji diketahui bahwa thitung sebesar 4.829 dan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% adalah  $t = (\alpha / 2 : n - k - 1)$ ,  $t = (0.025 : 83)$ . Sehingga diperoleh hasil dari ttabel adalah 1.98896. Hasil pengujian pada penelitian ini yaitu  $4.829 < 1.98896$  atau  $0.000 > 0.05$  yang artinya H1 diterima. Pada penelitian ini terdapat pengaruh antara Gaji dengan Kinerja.

#### b. Variabel Insentif (X2)

H2: Insentif berpengaruh terhadap Kinerja.

Hasil analisis yang ditunjukkan tabel t untuk variabel insentif bahwa thitung sebesar 3.020 dan nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% adalah  $t = (\alpha / 2 : n - k - 1)$ ,  $t = (0.025 : 83)$ . Sehingga diperoleh hasil dari ttabel adalah 1.98896. hasil pengujian pada penelitian ini yaitu  $3.020 < 1.98896$  atau  $0.000 > 0.05$  yang artinya H2 diterima. Pada penelitian ini terdapat pengaruh antara Insentif dengan Kinerja.

c. Berdasarkan tabel uji f dapat disimpulkan bahwa model regresi pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y adalah  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $9.374 > 3.11$ . nilai Ftabel didapat dari  $F_{tabel} = (k : n-k) = (2 : 84) = 3.11$ .

Jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar  $0.000 > 0.05$ . artinya variabel independen yang terdiri dari variabel Gaji dan Insentif memiliki berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja.

### **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Matarhari Departemen Store. Tbk Plaza Medan Fair. Berdasarkan hasil empiris data menunjukkan bahwa gaji berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Gaji dan Insentif berpengaruh signifikan

terhadap kinerja.

## **KESIMPULAN**

1. Variabel gaji secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Departemen Store. Tbk Plaza Medan Fair dengan hasil tersebut maka H1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa jika gaji menurun, maka Kinerja juga akan mengalami penurunan.
2. Variabel insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari Departemen Store. Tbk Plaza Medan Fair dengan hasil tersebut maka H2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa jika Insentif meningkat, maka Kinerja juga akan mengalami peningkatan.
3. Hipotesis ketiga diterima karena ada pengaruh signifikan variabel Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store, Tbk Plaza Medan Fair.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar, M., & Sinaulan, J. H. (2020). Pengaruh Insentif dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Department Store Cabang Depok Town Square. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 266-272.
- Aprilia, D. D., Karnadi, K., & Tulhusnah, L. (2022). PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PBM ADHIGUNA PUTERA KABUPATEN PROBOLINGGO. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(8), 1618-1629.
- Budi, S. S., Dewandaru, B., & Susilaningsih, N. (2022). Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Krupuk UD "Larasati" Ngadiluwih Kediri. *RISK: Jurnal Riset Bisnis dan Ekonomi*, 3(1), 124-146.
- Cahyani, E. (2020). PENGARUH GAJI DAN INSENTIF KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA GEDUNG WANITA RAJAWALI PALEMBANG. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 18-42.
- Denny, D., Goh, T. S., & Margery, E. (2021). PENGARUH GAJI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SINAR FAJAR CAHAYA ABADI MEDAN. *JURNAL BISNIS KOLEGA*, 7(2).
- Faidha, F. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana (Pkb) Di Bkkbn Propinsi Sulawesi Tenggara. *Kybernan: Jurnal Studi Kepemerintahan*, 3(1), 23-39.
- Faisol, A. (2022). Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Kartu Simpati (Studi Empiris Pada Mahasiswa Itb Widya Gama Lumajang).
- Fauzi, A., & Oktarina, L. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah Dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 463-473.
- Giawa, N., & Larosa, Y. M. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Orsedes Kecamatan Boronadu Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 506-515.
- Hatidah, H., & Indriansyah, A. (2023). PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP KUALITAS PELAYANAN DI CV MITRA SELULAR PALEMBANG. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179-189.
- Haeruddin, M. Ikhwan M. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*. 2(1). 2541-1438
- Indriani, D., Wahono, B., & Primanto, A. B. (2021). Pengaruh Gaji dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis dan Perawat pada Klinik Rumah Luka di Kabupaten Sidoarjo. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(03).
- Laia, M., & Maulina, H. (2021). ANALISIS SISTEM PENGGAJIAN DALAM RANGKA

- MENGEFEKTIFKAN PENGENDALIAN INTERNAL PADA PT. CAREFASTINDO MEDAN. *JURNAL GLOBAL MANAJEMEN*, 10(2), 138-149.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49-57.
- Manu, I. A., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 176-188.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 11-21.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215-228.
- Pribadi, H. N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. Karoseri bus putra pelangi kota tegal (Doctoral dissertation, Universitas Pancasakti Tegal).
- Qorine, (2021). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*. Vol. 3 No. 6.
- Ratnasari, Ike., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66-79.
- Rosid, M. A., & Darajat, I. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang). *Dynamic Management Journal*, 6(2), 55-68.
- Saputri, Risdian. (2023) Analisis Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Berkah Ridho Cinta Indonesia). *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsid, S., & Paryanti, A. B. (2020). PENGARUH INSENTIF DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DI PT MENARAVISI MEDIATAMA. *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research)*, 4(4), 159-166.
- Tafonao, Y. (2023). HUBUNGAN PENILAIAN KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT GOMO KABUPATEN NIAS SELATAN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(1), 118-129.
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414-423.