**JURNAL**

# PENGARUH GAJI, INSENTIF, DAN BONUS TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT MATAHARI DEPARTMENT STORE KEDIRI

*THE EFFECT OF SALARIES, INCENTIVES AND BONUSES ON EMPLOYEE PERFORMANCE ON A PT MATAHARI DEPARTMENT STORE KEDIRI*


OLEH :

**ANA NURJANAH**

NPM. 12.1.02.02.0539


Dibimbing Oleh:

1. Dr. H. Samari, M.M.
2. Basthoumi Muslih, S.Pd, M.M.


**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI INDONESIA**


**2017**

# SURAT PERNYATAAN
# ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

**Yang bertanda tangan dibawah ini:**

| | |
|---|---|
| Nama Lengkap | : **ANA NURJANAH** |
| NPM | : 12.1.02.02.0539 |
| Telepon / HP | : 085655850867 |
| Alamat surel (Email) | : nurjanahana125@gmail.com |
| Fakultas – Program Studi | : FE - Manajemen |
| Alamat Perguruan Tinggi | : UN PGRI Kediri |

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarism;

b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk ditertibkan oleh Dosen Pembimbing I dan II

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

| **Mengetahui** | | **Kediri,** 25 Januari 2016 |
|---|---|---|
| **Pembimbing I** | **Pembimbing II** | **Penulis,** |
| **Dr. H. Samari, M.M.**<br>NIDN.0712026201 | **Basthoumi Muslih, S.Pd, M.M.**<br>NIDN.0701018607 | **Ana Nurjanah**<br>NPM : 12.1.02.02.0539 |

# PENGARUH GAJI, INSENTIF, DAN BONUS TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT MATAHARI DEPARTMENT STORE KEDIRI

ANA NURJANAH
NPM : 12.1.02.02.0539

FE – Manajemen
Dr.H. Samari, M.M. [1] dan Basthoumi Muslih,S.Pd, M.M [2]
Email: nurjanahana125@gmail.com
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi terciptanya tujuan organisasi. Meningkatkan prestasi kerja merupakan cara untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja diantaranya dengan memberikan gaji yang adil sesuai dengan peraturan yang sedang berlaku, memberikan insentif sebagai salah satu bentuk motivasi, dan pemberian bonus sebagai balas jasa atas kinerja yang bagus dan loyalitas yang tinggi pada perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaji, insentif, dan bonus secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Matahari Department Store Kediri.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian world ladies PT Matahari Department Store Kediri. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan metode *survey* yaitu menggunakan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), dengan menggunakan sampel *Simple Random Sampling* sehingga menghasilkan 50 responden. Variabel bebas penelitian ini adalah gaji ($X_1$), insentif ($X_2$), bonus ($X_3$) dan prestasi kerja (Y) sebagai variabel terikat. Uji instrumen dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik secara parsial uji t dan dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ dan uji statistik secara simultan uji F. Penganalisan data menggunakan program SPSS.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel Insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan variabel bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan variabel gaji, insentif, dan bonus berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Matahari Department Store Kediri.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian, maka penulis menyarankan untuk organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan lebih menitik beratkan pada gaji, insentif, dan bonus. Dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh pegawai tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang mereka laksanakan. sistem penggajian yang sesuai dengan peraturan yang sedang berlaku akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, dengan memahami pemberian insentif sebagai salah satu bentuk motivasi, pemberian bonus kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang bagus dan loyalitas tinggi pada perusahaan.

**Kata kunci : gaji, insentif, bonus dan prestasi kerja karyawan.**

## I. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Karyawan merupakan asset utama dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendalian aktivitas perusahaan. Untuk menciptakan prestasi kerja karyawan, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

Salah satu barometer yang dapat digunakan untuk menilai kualitas sumber daya manusia adalah prestasi kerja. Prestasi kerja diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan – kecakapan dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008:94).

PT Matahari Department Store Kediri dalam hal ini harus memperhatikan lagi tentang masalah gaji yang diberikan kepada karyawan. Harus memperhatikan lagi tentang perjanjian kerja dari awal. Pada awal kontrak kerja sudah jelas tercantum tentang masalah gaji yang dibayarkan. Seharusnya gaji yang diberikan penuh, namun dalam kenyataannya gaji yang diberikan tidak penuh atau dilakukan secara berangsur atau berkala. Dengan adanya gaji akan menambah semangat kerja karyawan. Insentif juga digunakan sebagai tolok ukur seberapa besar produktivitas kerja karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas bahwa selain gaji dan insentif, bonus juga dapat digunakan sebagai penyemangat kerja karyawan. Perusahaan harus memberikan penghasilan berdasarkan kinerja karyawan berupa insentif dan bonus yang mampu memberikan motivasi kerja karyawan dan loyalitas pada perusahaan. Selain itu juga dapat mengapresiasi karyawan atas jasanya kepada perusahaan yang mengharapkan menerima imbalan tertentu untuk mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak serta hidup mandiri. Dengan memperhatikan uraian diatas maka peneliti merasa tertarik mengadakan penelitian mengenai ”**Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Matahari Department Store**”

## II. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner (Sugiyono, 2011: 6).

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Kuantitatif diartikan sebagai "pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik" (Sugiyono,2013:34). Alasan peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif adalah data yang akan dianalisis dalam penelitian ini berbentuk angka yang sifatnya obyektif, dapat diukur, rasional dan sistematis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian World Ladies PT Matahari Department Store Kediri yang berjumlah 100 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Simple Random Sampling. Menurut Sugiyono (2011:85), Simple Random Sampling adalah pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Jadi sampel minimal yang diambil pada penelitian ini adalah sebanyak 50 orang.

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengujian statistik bantuan software Statistic Product and Service Solution (SPSS) versi 20.

## III. HASIL DAN KESIMPULAN

### Hasil

**Tabel 4.9**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | ,091 | 5,263 | | ,017 | ,986 | | |
| | Gaji | ,449 | ,090 | ,516 | 4,969 | ,000 | ,966 | 1,035 |
| | Insentif | ,079 | ,103 | ,079 | ,761 | ,450 | ,954 | 1,048 |
| | Bonus | ,586 | ,145 | ,429 | 4,048 | ,000 | ,925 | 1,082 |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

*Sumber : Data primer yang diolah, 2016*

**Tabel 4.11**

**Uji F**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 1074,936 | 3 | 358,312 | 16,72 | ,000[b] |
| | Residual | 985,644 | 46 | 21,427 | | |
| | Total | 2060,580 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Bonus, Gaji, Insentif

### Pembahasan

Berdasarkan tentang skala dan analisis regresi berganda diketahui secara parsial membuktikan bahwa variabel gaji (X_1),

insentif(X_2), dan bonus(X_3) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.. Uji secara simultan membuktikan bahwa gaji dan bonus berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja(Y). Artinya gaji dan bonus mampumenjelaskan tentang prestasi kerja, dengan tingkat keakuratan sebesar 49%. Secara rinci penjelasan masing-masing variabel sebagai berikut :

**1. Pengaruh Gaji terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan penelitian yang saya lakukan di PT Matahari Department Store Tbk diketahui bahwa variabel gaji memperoleh nilai t_hitung sebesar 4,969 sementara t_tabel2,013 yang berarti t_hitung>t_tabel. Cara kedua juga bisa diterima yaitu dengan cara membandingkan signifikansi output dengan nilai tolerance 5% (0,05). Pada tabel 4.9 dapat dilihat nilai signifikansi gaji sebesar 0,000< 0,05 sehingga H_a diterima yang berarti nilai variabel bebas gaji dapat menjelaskan variabel terikat yaitu prestasi kerja. Semakin tinggi gaji maka akan semakin baik pula prestasi kerja.

Variabel gaji yang berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini bisa disebabkan karena gaji di PT Matahari Department Store terkenal tinggi dimata masyarakat luas. Hal ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Handayani (2010), yaitu ada pengaruh positif dan signifikan gaji terhadap prestasi kerja karyawan.

**2. Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan penelitian yang saya lakukan di PT Matahari Department Store diketahui bahwa didapat hasil variabel insentif memperoleh nilai t_hitung sebesar 0,761 sementara t_tabel 2,013 yang berarti t_hitung>t_tabel. Cara kedua juga bisa diterima yaitu dengan cara membandingkan signifikansi output dengan nilai tolerance 5% (0,05). Pada tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi insentif sebesar 0,450 < 0,05 sehingga〖 H〗_0 diterima yang berarti nilai variabel bebas insentiftidak dapat menjelaskan variabel terikat yaitu prestasi kerja. Semakin tinggi insentif maka akan semakin baik pula prestasi kerja.

Variabel insentif berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap prestasi kerja PT Matahari Department Store, hal ini disebabkan karena karyawan merasa kurang puas terhadap insentif yang diberikan PT Matahari Department Store. Bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan oleh perusahaan belum tentu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena ada faktor lain terhadap insentif pada PT Matahari Department Store . Hal ini tidak sesuai dengan pendapat Daviani (2011), yaitu ada pengaruh positif dan signifikan insentif terhadap prestasi kerja karyawan.

3. **Pengaruh Bonus terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan penelitian yang saya lakukan di PT Matahari Department Storediketahui bahwa didapat hasil variabel harga memperoleh nilai t_hitung sebesar 4,048 sementara t_tabel2,013 yang berarti t_hitung>t_tabel. Cara kedua juga bisa diterima yaitu dengan cara membandingkan signifikansi output dengan nilai tolerance 5% (0,05). Pada tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi bonus sebesar 0,000<0,05 sehingga H_a diterima yang berarti nilai variabel bebas bonus dapat menjelaskan variabel terikat yaitu prestasi kerja.Semakin tinggi bonus maka akan semakin baik pula prestasi kerja.

Variabel bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerjaPT Matahari Department Store. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa bonus yang diberikan PT Matahari Department Store lumayan banyak. Hasil penelitian ini didukung teoriyang dikemukakan oleh Floriana (2012), yaitu ada pengaruh positif dan signifikan bonus terhadap prestasi kerja karyawan.

4. **Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Prestasi Kerja**.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan gaji, insentif dan bonus memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Disamping itu, diketahui bahwa nilai F_hitung sebesar 16,722>F_tabel sebesar 2,810 atau nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 jauh lebih kecil daripada taraf signifikansi yang telah ditetapkan, yakni sebesar 0,05 atau 5%.

Berdasarkan perhitungan diatas, membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain secara serempak (simultan) gaji (X_1), insentif (X_2) dan bonus (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y) dengan nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 49% dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari presentase tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini yaitu sebesar 51%.

Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Floriana (2012), Daviani (2014), Handayani (2014) bahwa gaji, insentif, dan bonus secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

**Kesimpulan**

Berdasarkan pemaparan di atas mengenai pengaruh gaji, insentif, dan bonus terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Matahari Departement Store Kediri, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial gaji berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja

karyawan pada PT Matahari Departement Store Kediri.

2. Secara parsial insentif berpengaruh signifikan negatif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Matahari Departement Store Kediri.
3. Secara parsial bonus berpengaruh signifikan positif terhadap karyawan pada PT Matahari Departement Store Kediri.
4. Secara simultan gaji, insentif, dan bonus berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Matahari Departement Store Kediri.

## IV. DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 7. Jakarta: Bumi Putra.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian. Bandung: Alfabeta