
PENGARUH *REWARD* GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING BATAM

PitriYanti Batubara¹, Lutfi Erwin Lubis², R. Silvia Rica Lucinda³

intansyaputri406@gmail.com, erwinbinlukman@gmail.com, rajasilviaricalucinda@gmail.com

^{1,2,3}STIE Nagoya Indonesia, Indonesia

Kata Kunci

Reward Gaji, Insentif,
Kinerja Karyawan

Abstrak

Pada penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikannya terhadap kinerja karyawan. Tujuan yang hendak dicapai adalah memperoleh data dan informasi yang tepat dalam menganalisis berdasarkan pengaruh *reward* gaji dan insentif. PT.Schneider Electric Batam berada di Jl. Muka kuning Batamindo. Penelitian ini menggunakan metode Kuantitatif. pada pelaksanaan penelitian dimulai pada bulan september 2022 dimana metode dalam pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara dan menyebarkan koesioner sebagai sample penelitian. Sedangkan metode Analisis dalam penelitan ini dengan menggunakan beberapa Uji diantaranya uji Asumsi dan Hipotesis.

Keywords

Reward, Salary, incentives,
employee performan

Abstract

The purpose of this study to determine the level of significance on employee performance. The goal to be achieved is to obtain the right data and information in analyzing based on the influence of salary rewards and incentives. PT. Schneider Electric Batam is located on Road Muka Kuning Batamindo. This research uses Quantitative method. in carrying out the research starting in September 2022 where the method of collecting data is by conducting interviews and distributing questionnaires as research samples. While the method of analysis in this research uses several tests, including tests of assumptions and hypotheses.

A. Pendahuluan

PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB) merupakan perusahaan yang berfokus pada bidang electric, berasal dari negara Perancis. Schneider berdiri pada tahun 1836, dengan menghasilkan produk yang telah memiliki brand yang mendunia seperti: *Merlin Gerlin*, *Square D*, dan *Telemecanique*. PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB) merupakan perusahaan terbesar dan terbaik dibidang pendistribusian, otomasi industri dan kontrol.

Pada penelitian ini terdapat fenomena permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Schneider Electric Manufacturing Batam, salah satunya adalah dalam pemberian *reward*, gaji dan insentif karyawan yang masih ditemukan ketidaksesuaian antara keahlian atau keterampilan yang dimiliki dengan *reward*, gaji dan insentif yang diberikan sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sehingga perlu diteliti agar dapat diketahui tingkat signifikansinya terhadap kinerja karyawan (Maghfiroh et al., 2022).

Bentuk *reward* yang diterima tentu memiliki keunggulan dan kelemahannya masing-masing berkaitan dengan dampak yang diberikan kepada karyawan. Berikut keunggulan dan kelemahan dari tiap-tiap *reward* yang dapat diterima karyawan (Pramanita et al., 2022).

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh pegawai karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan (Yulika et al., 2022).

Berdasarkan teori yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu diantaranya Azalia Nurushobakh (2017) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pemberian Insentif Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan" bertujuan untuk menunjukkan pengaruh pemberian insentif dan *reward* terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif yang terdapat perbedaan variabel yang digunakan. Fauzan (2018) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Insentif, Kompensasi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI (Persero). Tbk Kantor Cabang Bengkulu". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif, kompensasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan PT. BRI Persero Tbk Kantor Cabang Bengkulu. Gaji merupakan imbalan atas prestasi karyawan, semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula gaji yang akan diterima, Prestasi ini biasanya dinyatakan sebagai kinerja maupun produktivitas (Hadi Purwono, 2019). Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima sebagai konsekuensi kedudukan sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbagai di sebuah organisasi Berdasarkan pengertian di atas, bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi (Hasibuan et al., 2022)

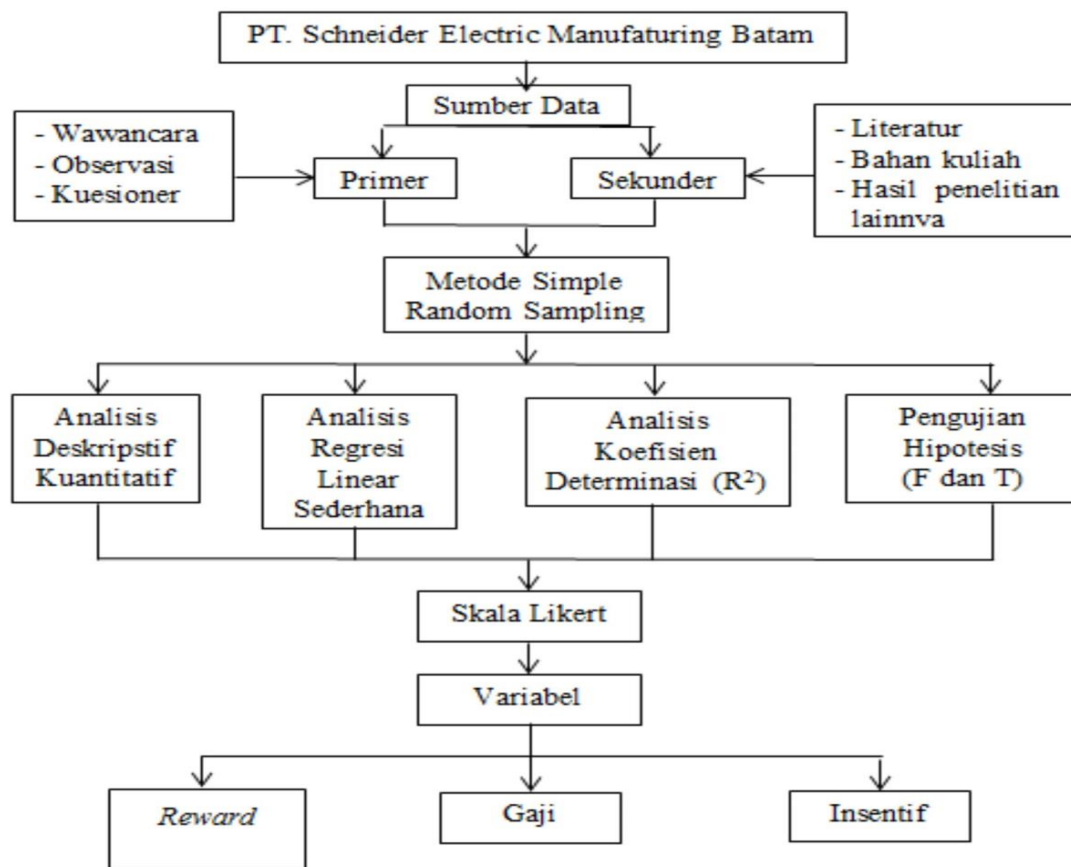
Hubungan antara variabel *reward* dengan variabel kinerja karyawan yang Dikutip dari Dicky Saputra (2017), *Reward* ialah suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya

memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.

Hubungan antara variabel gaji Hal ini didukung oleh penelitian Yayan Dwi Ertanto dkk (2015) yang berjudul Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan dengan self Esteem sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PDAM Kabupaten Grobogan).

B. Metode Penelitian

berlokasi di Batamindo Industrial Park, Jalan Beringin Blok 4, Muka Kuning, Kota Batam, Kepulauan Riau.



Gambar 1. Metode Penelitian

1) Jenis Dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif . mengumpulkan data dengan wawancara dan koesioner. Sedangkan Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Di PT. Schneider Electric Manufacturing Batam populasi, yang sampai tahun 2022 totalnya berjumlah 1.120 orang. Kemudian akan digunakan metode Simple Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini sebanyak 92 orang karyawan.

2) Metode Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu: Studi Kepustakaan (*Library Research*) dan Studi Lapangan (*Field Research*)

Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi sederhana seperti yang dikutip dalam Johan, H (2018) yaitu :

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + \varepsilon_i; i = 1, 2, \dots, n$$

Y_i : Respons untuk subjek ke-i

X_i : Prediktor untuk subjek ke-i

ε_i : Galat untuk subjek ke-i

β_0 dan β_1 : parameter dalam populasi yang hendak diestimasi

Melakukan Analisis Koefisien Determinasi (R^2) terhadap pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis (Uji F dan T) menganalisis berdasarkan program statistik yaitu program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25 Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Sedangkan Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya.

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner pengaruh *reward*, gaji, dan insentif terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala *likert*, dengan tingkatan sebagai berikut :

Jawaban Sangat Setuju	diberi bobot 5
Jawaban Setuju	diberi bobot 4
Jawaban Ragu-ragu	diberi bobot 3
Jawaban Tidak Setuju	diberi bobot 2
Jawaban Sangat Tidak Setuju	diberi bobot 1

C. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Realibilitas Alat Ukur

Berdasarkan pengujian validitas diketahui bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan adalah Valid, hal ini ditunjukkan dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{hitung} (sesuai lampiran hasil output) bernilai diatas nilai yang telah di isyaratkan dalam penelitian yaitu 0,3. Hal ini menyebabkan masing masing butir berkorelasi signifikan dengan skor total item (nilai signifikan $< 0,05$) (Sunawan et al., 2022).

Sedangkan Uji reliabilitas Penelitian ini menggunakan *cronbach alpha* . Hasil uji reliabilitas terhadap variabel *reward* (X_1), gaji (X_2) dan insentif (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dijelaskan pada Tabel berikut ini:

Tabel. Uji Reliabilitas

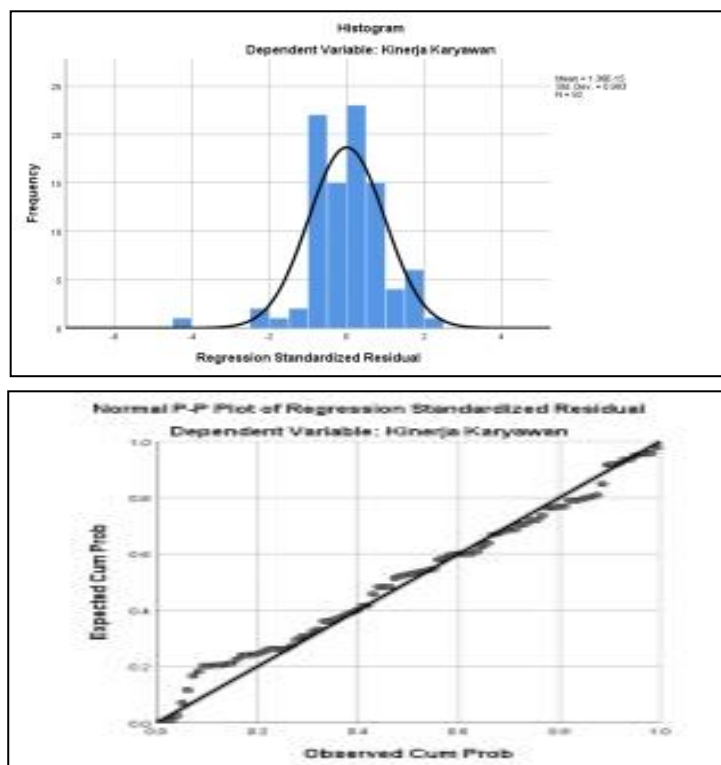
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	(r) Tabel	Kesimpulan
<i>Reward</i> (X_1)	0,740	0,6	Reliabel
Gaji (X_2)	0,619	0,6	Reliabel
Insentif (X_3)	0,747	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,639	0,6	Reliabel

2. Uji Asumsi Penelitian

1) Hasil Penelitian

a) Hasil Uji Normalitas

Dari hasil pengujian histogram terdiri dari 2 yaitu : *regression residual*, grafik Normal *probability plots*, yang dapat dilihat pada gambar berikut.

**Gambar 2.** Uji Normalitas

Terdapat grafik *P-Plots* yang menunjukkan data terdistribusi normal karena kurva yang dihasilkan berbentuk lonceng atau *bell-shaped curve*. Maka dapat disimpulkan bahwa *Reward* (X_1), gaji (X_2), insentif (X_3) dan kinerja karyawan (Y) berdistribusi normal.

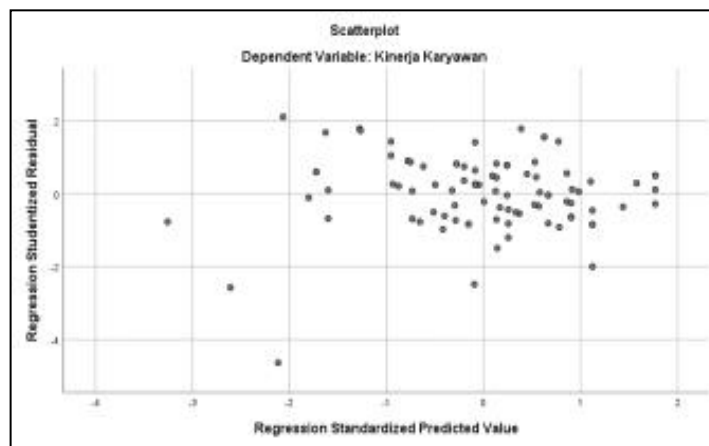
b) Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Reward	.400	2.503
	Gaji	.680	1.470
	Insentif	.365	2.738

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel ini hasil pengujian tersebut dapat dikatakan tidak terjadi multikolineritas, karena nilai *tolerance* pada variable *Reward* 0,400 > 0,1 dan nilai VIF 2,503 < 10, pada variabel gaji 0,680 > 0,1 dan nilai VIF 1,470 < 10 dan pada variabel insentif 0,365 > 0,1 dan nilai VIF 2,738 < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak terdapat multikolineritas antar variabel independen karena VIF masing-masing lebih kecil dari 10.

c) Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan dari gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena titik-titiknya menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

- 2) **Pembahasan**
 a) **Uji Hipotesis**
 1. **Hasil Uji F (Simultan)**

Tabel Hasil Uji F**Coefficients^a**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	508.032	3	169.344	24.478	.000 ^b
	Residual	608.794	88	6.918		
	Total	1116.826	91			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji, Reward						

Berdasarkan tabel diperoleh bahwa nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel ($24,478 > 2,7036$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji ini menunjukkan bahwa H_a diterima sehingga dapat disimpulkan variabel *reward* (X_1), gaji (X_2) dan insentif (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Hasil Uji T (parsial)

Dari tabel diatas dilihat bahwa hasil uji t dari hasil *reward* (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel ($2,016 > 1,9861$) dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena berdasarkan hasil tabel diatas didapatkan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$ maka hipotesis pertama diterima. Selanjutnya dari tabel diatas dapat dilihat bahwa gaji (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel ($2,892 > 1,9861$) dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil yang didapatkan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ maka hipotesis kedua diterima. Sedangkan pada variabel insentif dapat dilihat dari tabel diatas bahwa insentif (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel ($1,993 > 1,9861$) dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil yang didapatkan nilai signifikansi $0,049 < 0,05$ maka hipotesis ketiga diterima.

Berdasarkan analisis tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa *reward* (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan gaji (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) serta insentif (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Hasil Analisis R Square

Tabel. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.674 ^a	.455	.436	2.630	1.822
a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji, Reward					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Pada tabel diatas terlihat angka *Adjusted R Square* sebesar 0,436. Berarti persentase variabel *reward* (X_1), gaji (X_2) dan insentif (X_3) dalam mempengaruhi kinerja model regresi sebesar 43,6 % atau variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel *reward* (X_1), gaji (X_2) dan insentif (X_3) sebesar 43,6%, sedangkan sisanya sebanyak 56,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, pengumpulan dan pengolahan data yang dilakukan oleh penulis tentang pengaruh *reward*, (X_1), gaji (X_2) dan Insentif (X_3) terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam), maka dapat ditarik kesimpulan adanya pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansi dari variabel *reward* terhadap kinerja karyawan PT. Schneider Electric Manufacturing lebih kecil dari nilai t tabel nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel ($2,016 > 1,9861$) dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena berdasarkan hasil tabel diatas didapatkan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$ maka hipotesis pertama diterima. Gaji berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel ($2,892 > 1,9861$) dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil yang didapatkan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ maka hipotesis kedua diterima. Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam, dikarenakan nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel ($1,993 > 1,9861$) dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana hasil yang didapatkan nilai signifikansi $0,049 < 0,05$ maka hipotesis ketiga diterima. Nilai signifikansi dari hubungan variabel memiliki sebesar 43,6% dipengaruhi oleh *reward*, gaji, dan insentif sedangkan sisanya sebanyak 56,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

E. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada pihak kampus STIE Nagoya Indonesia dan pihak PT. Schneider Electric Manufacturing Batam atas bantuan dan kerja sama selama penelitian ini.

F. Referensi

- Azalia Nurushshobakh. 2017. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan. JMK, VOL. 2, NO. 3 Edisi September 2017: 124-134. ISSN 2477-3166.
- Dicky Saputra, N. L. 2017. Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional II Sumatera Barat. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Volume 8, Nomor 1, Januari 2017 ISSN:2086-5031, 1-14.
- Fauzan. 2018. Pengaruh Insentif, Kompensasi Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI (Persero).Tbk Kantor Cabang Bengkulu" Creative Research Management Journal [Online], Volume 1 Number 1 (27 June 2018).
- Hasibuan, A., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Produktifitas Karyawan Di PT. PCI Elektronik Internasional. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 1). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Maghfiroh, S., Sembiring, D., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Golden Bay Batam. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 1-10. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Pramanita, N., Iqbal Yusuf Conoras, M., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Karyawan PT. Triusula Adijaya Batam Tahun 2022. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 36-47. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Sunawan, S., Jazuli, J., & Yulia, Y. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Fasilitas Fisik Dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Hotel Golden Bay Kota Batam Tahun 2022. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(2), 55. <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Yulika, L., Efendi, R., & Yulia, Y. (2022). Analisis Penerapan Sistem Pembayaran Honor Untuk Pegawai Yang Melakukan Kegiatan Pada Pusat Pengembangan Bahasa (P2B) UIN Suska Riau. In *Journal of Management and Accounting (JMA)* (Vol. 1, Issue 2). <http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Yayan Dwi Ertanto dkk. 2015. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Akuntansi: hal 3.