

ANALISIS PENGARUH GAJI, INSENTIF DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BPRS MITRA HARMONI KOTA MALANG

Mohammad Makhmud¹, Yunus Handoko², Sudjilah³
^{1,2,3} Manajemen, Institut Teknologi & Bisnis Asia Malang

Alamat e-mail : moh.makhmud23@gmail.com¹, yunushandoko@gmail.com²,
sudjilah.jill@asia.ac.id³

ABSTRACT

Banking performance, especially Sharia People's Economic Banks after the Covid 19 pandemic, has not fully recovered. Although the economy is gradually improving, it has not been able to provide a stimulus for banking growth. During the last 3 years, the performance of the Islamic BPR industry both nationally and regionally in East Java, both from Assets, Financing and Third Party Funds, has decreased in percentage terms. Likewise, the quality of financing has also deteriorated, indicated by the Non Performing Finance ratio which continues to increase from year to year, one of which is caused by conditions after the Covid 19 pandemic. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of salary, incentives and rewards on employee performance. The sample selection technique used total sampling with 40 respondents. The data collection technique used is a questionnaire. The analysis technique uses multiple linear regression with SPSS for windows 26.0 statistical analysis. The results showed that there was a significant positive effect of salary and incentives on employee performance, but there was no effect of rewards on employee performance.

Keywords: Salary, Incentives, Rewards, Performance

ABSTRAK

Kinerja perbankan khususnya Bank Perekonomian Rakyat Syariah pasca pandemi covid 19 belum pulih seutuhnya. Walaupun ekonomi berangsur membaik tetapi belum mampu memberikan stimulus pertumbuhan perbankan. Selama kurun waktu 3 tahun terakhir kinerja industri BPR Syariah baik nasional maupun regional jawa timur baik dari Asset, Pembiayaan dan Dana Pihak Ketiga mengalami penurunan secara persentase. Begitu pula kualitas pembiayaan juga memburuk ditunjukkan dengan rasio Non Performing Finance yang terus meningkat dari tahun ke tahun yang salah satunya disebabkan oleh kondisi pasca pandemi covid 19. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji, insentif dan reward terhadap kinerja karyawan. Teknik pemilihan sampel menggunakan total sampling dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dengan analisis statistik SPSS for windows 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan, namun tidak terdapat pengaruh dari reward terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaji, Insentif, Reward, Kinerja

A. Pendahuluan

Perbankan memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi suatu negara. Fungsi Bank adalah menghimpun dana dari pihak yang *surplus* dana serta menyalurkan kepada pihak yang membutuhkan dana. Dukungan perbankan terhadap dunia usaha akan meningkatkan kesejahteraan rakyat dan menciptakan lapangan kerja baru. Perbankan yang sehat, transparan, dan dapat dipercaya juga diperlukan karena perbankan bertanggung jawab atas pelaksanaan kebijakan moneter, stabilitas sistem keuangan, dan kelancaran sistem pembayaran.

Kinerja perbankan khususnya BPR Syariah pasca pandemi covid 19 belum pulih seutuhnya. Walaupun ekonomi berangsur membaik tetapi belum mampu memberikan stimulus pertumbuhan perbankan. Berikut gambaran kondisi pertumbuhan kinerja BPR Syariah selama 3 tahun terakhir kinerja industri BPR Syariah baik nasional maupun regional Jawa timur baik dari *Asset*, Pembiayaan dan Dana Pihak Ketiga mengalami penurunan secara persentase. Begitu pula kualitas pembiayaan juga memburuk ditunjukkan dengan rasio *Non Performing Finance* yang terus meningkat dari tahun ke tahun yang salah satunya disebabkan oleh kondisi pasca pandemi covid 19. Kondisi dari PT BPR Syariah Mitra Harmoni Kota Malang sendiri dalam kurun waktu 3 tahun terakhir kinerja PT BPRS Mitra Harmoni Kota Malang dari sisi *Asset* dan Dana Pihak Ketiga mirip dengan kinerja industri BPR Syariah secara nasional maupun regional Jawa Timur yang mengalami penurunan walaupun di tahun 2024 mulai membaik. Posisi pembiayaan mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan tahun 2022 meskipun kualitas pembiayaan memburuk yang ditunjukkan dengan

rasio *Non Performing Finance* yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Melihat fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang mempengaruhi kinerja diatas.

Dalam mewujudkan kinerja perbankan yang sehat dan mampu bersaing dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat krusial bagi keberhasilan perbankan dalam mengembangkan bisnisnya. Dengan ditopang kinerja yang baik, maka aktivitas perbankan dapat berlangsung dengan baik pula. Pencapaian target, inklusi dan literasi, laporan yang dihasilkan, dan layanan yang prima tergantung bagaimana kinerja karyawan. Jika sumberdaya manusianya berkinerja baik maka analisis, pelaporan, dan keputusan manajemen dapat dilakukan secara cepat dan tepat begitu pula para *stakeholder* dan nasabah menjadi puas dan semakin meningkat kepercayaannya untuk terus menggunakan produk-produk perbankan. Demikianlah yang terjadi, meskipun bukan merupakan satu-satunya faktor, kinerja yang baik dari karyawan akan membawa perusahaan pada kesuksesan.

Banyak hal yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Seperti dikonfirmasi dalam banyak penelitian, tingkat penghasilan seorang karyawan merupakan unsur yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan penghasilan yang cukup akan mencurahkan segenap energinya untuk memberikan yang terbaik pada perusahaan. Karyawan tersebut akan berjuang ketika menghadapi tekanan, akan menantang dirinya sendiri serta organisasinya untuk berkembang ketika segala sesuatunya tampak biasa-biasa saja, dan akan terus mempertahankan sebagai yang

terbaik ketika berada di puncak prestasi.

Kebijakan terkait gaji, insentif dan *reward* di PT BPRS Mitra Harmoni Kota Malang ditentukan berdasarkan bidangnya. Bidang tersebut terbagi menjadi 2, yaitu bidang bisnis dan bidang *non* bisnis (operasional). Di bidang bisnis faktor yang mempengaruhi besarnya gaji, insentif dan *reward* adalah pencapaian target. Untuk bidang bisnis pembiayaan, karyawan *account officer* ditarget menyalurkan pembiayaan minimal sebesar Rp 300.000.000,- (tiga ratus juta rupiah) per bulan. Dan untuk bidang bisnis dana pihak ketiga, karyawan *funding officer* ditarget *collecting* dana sebesar Rp 100.000.000,- (seratus juta rupiah) per bulan. Sedangkan untuk bidang *non* bisnis (operasional), karyawan operasional ditarget untuk mereferensikan nasabah minimal 2 orang, baik dana maupun pembiayaan. Apabila karyawan berhasil melebihi target yang telah ditentukan maka perusahaan memberikan kompensasi, yaitu dapat berupa penyesuaian gaji atas dasar penilaian kinerja, memberikan insentif atas pencapaian target, dan memberikan *reward* atas kontribusi referal yang direalisasikan.

Tetapi dalam berjalannya waktu ada fenomena yang terjadi bahwa target tidak selalu tercapai sesuai apa yang telah diharapkan. Hal tersebut disebabkan tidak seluruh karyawan bisnis dapat mencapai target yang ditetapkan. Begitu pula kontribusi referal dari bidang *non* bisnis (operasional) juga tidak optimal. Hal ini tentunya agar menjadi perhatian bagi manajemen PT BPRS Mitra Harmoni Kota Malang untuk meninjau kembali kebijakan penetapan gaji, insentif dan *reward* sehingga dapat mengoptimalkan kinerja karyawannya

yang berdampak pada kinerja bank yang semakin baik.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara standar kerja yang ditetapkan dengan hasil kerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya kesesuaian antara pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Pada penelitian (Tariyeni & Suryalena, 2018) yang dikutip oleh (Alfian & Rahmana, 2023) menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah kesediaan individu atau sekelompok orang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan tanggung jawabnya. Ini mencakup hal-hal seperti kualitas sumber daya manusia, deskripsi pekerjaan, dan lainnya. Seberapa baik seseorang memenuhi persyaratan pekerjaan dilihat oleh kinerjanya. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk melihat pertumbuhan perusahaan adalah dengan melihat hasil kinerja karyawannya.

PT BPRS Mitra Harmoni Kota Malang dalam melakukan penilaian kinerja karyawan menggunakan *performance appraisal* yang dilakukan secara periodik. Penilaian kerja karyawan atau *performance appraisal* tersebut merupakan proses menilai, meninjau dan mengukur serta mempertimbangkan kinerja atau pencapaian hasil kerja seorang karyawan. Proses ini merupakan bagian dari fungsi pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia dan merupakan bagian dari sistem Performa Manajemen dalam Perusahaan.

Adapun obyek penelitian kali ini adalah PT BPR Syariah Mitra Harmoni Kota Malang. PT. BPRS Mitra Harmoni Kota Malang adalah Lembaga Perbankan dengan prinsip syariah yang memberikan layanan Jasa Keuangan dengan menghimpun dana dan menyalurkannya kembali

dalam bentuk pembiayaan bagi masyarakat dan ikut serta berperan memajukan perekonomian UMKM di wilayah malang raya dan sekitarnya. Telah beroperasi 14 tahun sejak berdiri tahun 2010. Pada bulan Juni 2024 asset dari BPRS Mitra Harmoni Kota Malang sebesar Rp 38.988.601 ribu dengan Jumlah karyawan sebanyak 40 orang. Saat ini BPRS Mitra Harmoni Kota Malang mempunyai 3 (tiga) jaringan kantor, yaitu Kantor Pusat yang Beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 20 G, Blimbing, Kota Malang, Kantor Cabang berada di Jl. Raya Sumberpasir Ruko Kav. A RT 12 RW 04 Ngrangin Kec.Pakis Kab. Malang, dan Kantor Kas yang beralamat di Jalan Karang, Desa Donowarih, Kecamatan Karangploso, Kabupaten Malang

Alasan mengapa penelitian dilakukan di PT BPRS Mitra Harmoni Kota Malang diantaranya juga untuk menambah informasi mengenai keberadaan BPR Syariah dimana PT BPRS Mitra Harmoni Kota Malang merupakan satu-satunya Bank Perekonomian Rakyat yang menggunakan prinsip syariah yang ada di Kota Malang, sehingga diharapkan dapat menepis stigma yang beredar di masyarakat bahwa BPR Syariah sama dengan BPR Konvensional. BPR yang menggunakan prinsip syariah mempunyai keunikan dalam menjalankan operasionalnya. Selain menggunakan prinsip bagi hasil dalam produk-produk penghimpunan dana seperti tabungan dan deposito, BPR Syariah juga menggunakan berbagai macam akad dalam menyalurkan dana dalam bentuk pembiayaan tergantung dari tujuan penggunaan dari nasabah. Beberapa akad yang digunakan BPR Syariah dalam menyalurkan pembiayaan diantaranya akad *Murabahah* yang

digunakan untuk jual beli, akad *Mudharabah* dan *Musyarakah* untuk pemberian modal kerja, akad *Multijasa* untuk penggunaan atas kebutuhan suatu jasa atau manfaat, akad *Rahn* untuk gadai emas, akad *Ijarah* untuk transaksi sewa menyewa, dan masih banyak lagi. Dalam penerapannya akad - akad yang digunakan oleh BPR Syariah tersebut berpedoman pada Fatwa Dewan Syariah Nasional dari Majelis Ulama Indonesia.

Kondisi semakin ketatnya tingkat persaingan saat ini, baik dengan sesama BPR, baik konvensional maupun syariah, mulai turunnya Bank Umum ke dalam pasar BPR, munculnya *Fintech Lending*, *Finance* dan Pinjaman Online, maraknya Koperasi yang melebarkan sayapnya ke pasar non anggota, dan Lembaga Gadai yang semakin menjamur dimana - mana, tentunya Karyawan BPRS Mitra Harmoni Kota Malang harus terus bekerja keras, kreatif dan inovatif sehingga tetap dapat terus eksis dan mampu melakukan ekspansi dengan optimal.

Untuk itu manajemen BPRS Mitra Harmoni Kota Malang mempunyai beberapa kebijakan dan stimulus dalam rangka mendorong karyawan untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Diantaranya yaitu dalam hal menetapkan gaji, kebijakan insentif dan pemberian *reward* seperti fenomena yang telah dijelaskan diatas. Untuk itu peneliti disini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kebijakan – kebijakan tersebut dalam hal meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh gaji, insentif dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan (Ratnasari & Mahmud, 2020) gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Wahyuningsih & Kirono, 2023) insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan walaupun tidak begitu signifikan. Meskipun insentif sudah diberikan dengan baik, beberapa karyawan merasa tidak sesuai dengan harapan mereka. Karyawan menunjukkan kinerja yang cukup baik, tetapi belum optimal secara keseluruhan. Kemudian di penelitian yang lain yang dilakukan oleh (Shafuwandi, 2019) menunjukan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *reward* yang di terima oleh karyawan maka kinerja karyawan tersebut semakin baik pula.

Dengan dasar uraian tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh gaji, insentif dan *reward* terhadap kinerja karyawan PT BPRS Mitra Harmoni kota Malang.

B. Metode Penelitian

Untuk menjawab pertanyaan penelitian tentang pengaruh gaji, insentif dan *reward* terhadap kinerja karyawan, maka desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018; Bahri, 2018), metode kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang melibatkan penggunaan angka-angka dan teknik analisis statistik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji, insentif dan *reward* terhadap kinerja karyawan. Teknik pemilihan sampel menggunakan total sampling dengan jumlah responden sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dengan analisis statistic SPSS for windows 26.0.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil

Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

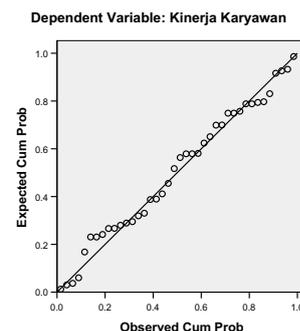
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,87550346
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,069
	Negative	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		,611
Asymp. Sig. (2-tailed)		,849
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Output SPSS Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,611, dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,849. Karena nilai probabilitasnya lebih besar dari 0,05, data dinyatakan berdistribusi normal. Selain menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, hasil uji normalitas juga diperkuat dengan gambar *normal probability plot*. Berikut ini adalah tampilan *P-Pot* normalitas yang dimaksud :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Output SPSS Diolah Peneliti, 2024

Gambar 1. P-P Plot Normalitas Data Kinerja Karyawan

Dari grafik tersebut, dapat dilihat bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis diagonal. Dengan demikian, model regresi dapat dianggap memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mendapatkan koefisien regresi, yang digunakan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau

harus ditolak. Hasil dari analisis ini berfokus pada pengaruh variabel Gaji (X1), Insentif (X2), dan *Reward* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT BPRS Mitra Harmoni Kota Malang. Adapun hasil analisis regresi pada Tabel 2 berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18,987	3,353		5,663	,000
	Gaji	,304	,140	,419	2,167	,037
	Insentif	,387	,178	,433	2,177	,036
	Reward	-,468	,270	-,364	-1,734	,091

Sumber : Data Output SPSS Diolah Peneliti, 2024

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Gaji (X1) sebesar 0,304, Insentif (X2) sebesar 0,387, dan *Reward* (X3) sebesar -0,468, sehingga persamaan regresi berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 18,987 + 0,304 X_1 + 0,387 X_2 - 0,468 X_3 + 3,353$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Gaji

X2 = Insentif

X3 = *Reward*

e = error

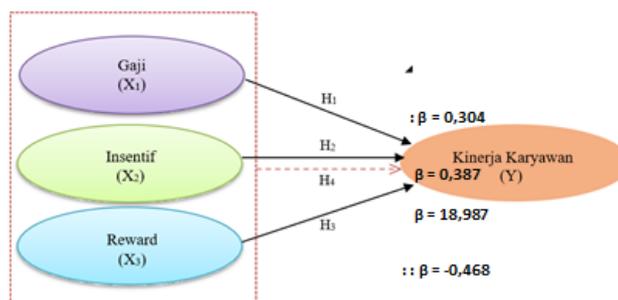
Dan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel gaji dan insentif mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai konstanta sebesar 18,987, yang berarti variabel gaji dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara variabel

reward mempunyai arah koefisien yang bertanda negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai konstanta sebesar 18,987, yang berarti variabel *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Koefisien Gaji sebesar 0,304 artinya jika variabel gaji dinaikkan 1 satuan maka variabel kinerja karyawan naik sebesar 0,304.
3. Koefisien Insentif sebesar 0,387 artinya jika variabel insentif dinaikkan 1 satuan maka variabel kinerja karyawan naik sebesar 0,387.
4. Koefisien *Reward* sebesar -0,468 artinya jika variabel *reward* dinaikkan 1 satuan maka variabel kinerja karyawan turun sebesar 0,468.
5. Variabel Gaji memiliki std error sebesar 0,140, Insentif std error sebesar 0,178 dan *Reward* std error sebesar 0,270.

Gambar 2. Model Analisis Regresi Linier Berganda



Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis sejauh mana variasi variabel bebas yaitu Gaji (X1), Insentif (X2) dan *Reward* (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 3 berikut :

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.795(a)	.631	.601	.976

a. Predictors: (Constant), Reward, Gaji, Insentif

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang ditampilkan pada tabel di atas, nilai *Adjusted R Square* adalah 0,601 atau 60,1%. Ini menunjukkan bahwa variabel gaji, insentif, dan *reward* dapat menjelaskan sekitar 60,1% variasi dalam variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian.

2. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen (Gaji, Insentif, dan Reward) secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58,717	3	19,572	5,136	.005(a)
	Residual	137,183	36	3,811		
	Total	195,900	39			

ANOVA (b)

a *Predictors:* (Constant), Reward, Gaji, Insentif

b *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam tabel di atas, nilai F-hitung sebesar 5,136 dengan nilai sig-F 0,005 yang lebih kecil dari 0,05, maka H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu gaji (X1), insentif (X2), dan *reward* (X3), memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian simultan terhadap variabel independen menggunakan uji F menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,005, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel gaji, insentif, dan *reward* secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan diterima.

3. Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (Gaji, Insentif, dan *Reward*) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) secara parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (*value*). Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka hipotesis diterima, sedangkan jika lebih besar dari 0,05, hipotesis akan ditolak. Apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Untuk derajat kebebasan (df) dengan $n-k = 40-2 = 38$, diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,024

Tabel 5. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	18,987	3,353		5,663	,000

Gaji	,304	,140	,419	2,167	,037
Insentif	,387	,178	,433	2,177	,036
Reward	-,468	,270	-,364	1,734	,091

a *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS Diolah Peneliti, 2024

a. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,167 > nilai t tabel sebesar 2,024 dan dengan nilai signifikan sebesar 0,037 ($0,037 < 0,05$) maka dapat dikatakan secara parsial variabel gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H1 diterima dan Ho ditolak.

b. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 2,177 > nilai t tabel sebesar 2,024 dan dengan nilai signifikan sebesar 0,036 ($0,036 < 0,05$) maka dapat dikatakan secara parsial variabel insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga H2 diterima dan Ho ditolak.

c. Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar -1,734 < nilai t tabel sebesar 2,024 dan dengan nilai signifikan sebesar 0,091 ($0,091 > 0,05$) maka dapat dikatakan secara parsial variabel reward tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga H3 ditolak dan Ho diterima.

Pembahasan

Berdasarkan dari hasil uji validitas menunjukan bahwa pada setiap pernyataan variabel gaji (X1), insentif (X2), reward (X3) dan pernyataan kinerja karyawan (Y) terbukti valid dan dapat digunakan sebagai objek penelitian. Pada uji reliabilitas menunjukan bahwa

variabel gaji (X1), insentif (X2), reward (X3) dan pernyataan kinerja karyawan (Y) disimpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut Reliabel, serta dapat digunakan untuk melakukan penelitian. Menurut hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, data menunjukkan distribusi normal. Dengan demikian, hipotesis H₀ ditolak dan H₁ diterima. Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa data observasi secara keseluruhan berdistribusi normal, yang berarti model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi antara variabel independen. Perhitungan *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk variabel gaji, insentif, dan reward juga menunjukkan hasil yang serupa, yaitu tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Sehingga disimpulkan model regresi ini bebas dari multikolinieritas.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa setiap model mempunyai nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan secara parsial

Berdasarkan hasil pengujian

oleh peneliti, disimpulkan bahwa H1 diterima dan Ho ditolak, yaitu secara parsial Gaji (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT BPRS Mitra Harmoni Kota Malang. Artinya menandakan bahwa gaji menentukan karyawan untuk meningkatkan kinerja karena terbukti gaji mempengaruhi kinerja karyawan karena besar kecilnya gaji menjadi semangat dan motivasi dari karyawan untuk melakukan tanggung jawab yang diberikan.

Sistem Gaji yang diberikan di PT BPRS Mitra Harmoni Kota Malang berbeda-beda tergantung dari jabatan karyawan itu sendiri, hal ini selaras dengan jawaban responden atas pernyataan terkait item indikator golongan jabatan dan jabatan yang rata-rata menjawab setuju. Hal tersebut tentunya seimbang dengan beban dan tanggung jawab yang diemban masing-masing karyawan. Karyawan yang berprestasi, mempunyai ketrampilan dan mempunyai sikap kerja kerja yang baik juga berpotensi mendapatkan penyesuaian gaji yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak berprestasi, hal ini selaras dengan jawaban responden atas pernyataan item indikator kompetensi yang rata-rata menjawab setuju. Selain itu masa kerja juga mempengaruhi besaran gaji yang diterima karena telah beberapa kali mengalami penyesuaian gaji. Gaji yang diterima oleh staf senior lebih tinggi dibandingkan gaji yang diterima oleh staf junior. Hal ini juga selaras dengan jawaban responden atas pernyataan item indikator masa kerja yang rata-rata menjawab setuju. Hal ini seiring dengan penelitian (Ratnasari & Mahmud, 2020) yang menyimpulkan bahwa gaji

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan teori dari Marihot Tua Efendi (2002) yang dikutip oleh (Harahap Rianissany Hervina, 2021) bahwa Gaji dan upah merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk bekerja. Akan tetapi penelitian ini tidak didukung oleh (Fanda & Slamet, 2019) yang menyatakan gaji tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Pembayaran gaji yang jumlahnya telah ditetapkan oleh perusahaan dan dijamin untuk dibayar membuat karyawan merasa bahwa gaji merupakan sesuatu yang pasti dan tidak akan berkurang. Hal ini menyebabkan mereka beranggapan bahwa meskipun tingkat kinerja mereka meningkat, jumlah gaji yang diterima tetap sama.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan secara parsial

Berdasarkan hasil pengujian oleh peneliti, disimpulkan bahwa H2 diterima dan Ho ditolak, yaitu secara parsial Insentif (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT BPRS Mitra Harmoni Kota Malang. Ini menunjukkan bahwa insentif dapat menjadi faktor pendorong bagi seseorang untuk meningkatkan kinerja dan bekerja lebih baik, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Sistem perhitungan insentif di PT BPRS Mitra Harmoni Kota Malang diberikan berdasarkan hasil kinerja. Karyawan yang menunjukkan kinerja tinggi akan menerima insentif yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja lebih rendah, hal ini selaras dengan jawaban responden atas pernyataan item indikator kinerja yang rata-rata menjawab

sangat setuju. Karyawan juga merasa puas dan layak atas sistem insentif yang dihitung berdasar kontribusi yang telah dicapai dimana hal tersebut tercermin dari jawaban responden atas pernyataan item indikator keadilan dan kelayakan yang rata-rata menjawab sangat setuju. Karena hal tersebut, karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka, sehingga perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih besar sebagai penghargaan atas pencapaian yang lebih baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Oktaria Merisa & Alexandro Rinto, 2020) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan teori dari Hasibuan (2016:184) yang dikutip oleh (Sembiring, 2018) tentang perhitungan insentif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Wahyuningsih & Kirono, 2023) insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan walaupun tidak begitu signifikan. Meskipun insentif telah diberikan dengan baik, masih ada sebagian karyawan yang merasa bahwa insentif yang diterima belum memenuhi harapan mereka.

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Karyawan secara parsial

Berdasarkan hasil pengujian oleh peneliti, disimpulkan bahwa H3 ditolak dan Ho diterima, yaitu secara parsial *reward* (X3) tidak berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan di PT BPRS Mitra Harmoni Kota Malang. Ini berarti bahwa besar atau kecilnya penghargaan yang diterima tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sistem kebijakan *reward* yang dimiliki oleh PT BPRS Mitra Harmoni

Kota Malang belum dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut dimungkinkan karena banyak pengaruh lain diluar *reward* misalnya motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, akan turut mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun jawaban responden atas pernyataan item indikator gaji, penghargaan, cuti dan tunjangan menjawab rata-rata sangat setuju namun hal ini juga dimungkinkan karena ketentuan untuk mendapatkan penghargaan sulit dicapai untuk karyawan baru, namun memungkinkan untuk karyawan senior dan pejabat eksekutif yang masa kerjanya sudah lama, sehingga dampaknya kurang terasa terhadap kinerja.

Hal ini didukung dengan penelitian (Suak et al., 2017) yang mengungkapkan bahwa *reward* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi penelitian ini tidak sejalan oleh penelitian (Shafuwandi, 2019) yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan selaras dengan teori menurut Handoko (2003:66) dalam penelitian (Shafuwandi, 2019) bahwa *Reward* bertujuan untuk mendorong individu agar lebih bersemangat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan hasil yang telah dicapainya.

Pengaruh Gaji, Insentif dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan secara simultan

Berdasarkan hasil pengujian oleh peneliti, disimpulkan bahwa H4 diterima dan Ho ditolak menunjukkan bahwa ketiga variabel independen dalam model ini mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa keseluruhan

variabel terikat yang digunakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis menyimpulkan bahwa ketiga variabel gaji, insentif, dan *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Mitra Harmoni Kota Malang. Artinya kinerja karyawan dikatakan dapat terus meningkat jika perusahaan memperhatikan sistem penggajian, kebijakan insentif dan pemberian *reward* sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Dengan kata lain karyawan akan berkomitmen selalu meningkatkan kinerjanya jika mereka mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang mereka berikan kepada perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Priyanti et al., 2022) mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa pemberian *reward*, gaji, dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, insentif dan *reward* terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Mitra Harmoni Kota Malang. Berdasarkan penelitian dan analisis yang sudah dilakukan, disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Mitra Harmoni Kota Malang secara parsial.
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Mitra Harmoni Kota Malang secara parsial.
3. *Reward* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Mitra Harmoni Kota Malang secara parsial.
4. Gaji, insentif, dan *reward*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT BPRS Mitra Harmoni Kota Malang secara simultan

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A. H., & Rahmana, M. I. (2023). Analisis Dampak Beban Kerja Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Sukarela Rumah Sakit : Perspektif Potensi Kecurangan Yang Terjadi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 24(1), 14. <https://doi.org/10.30659/ekobis.24.1.14-27>
- Bahri, S. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit Andi.
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81–95. <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.965>
- Harahap Rianissany Hervina. (2021). Pengaruh Gaji dan Tunjangan Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank Sumut Cabang Syariah Medan. 6.
- Oktaria Merisa, & Alexandro Rinto. (2020). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Delaer Honda Utama Putra Di Pangkalan Bun. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha*, 11(1), 2614–1930.
- Priyanti, B., Lutfi, E. L., & Silva, R. L. R. (2022). Pengaruh Reward Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Schneider Electric Manufacturing Batam. *Journal of Management and*

- Accounting (JMA), 1(2), 94.
<http://ejournal.stienagoyaindonesia.ac.id/ojs/index.php/jma>
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan (Vol. 2, Issue 2). <http://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN>
- Sembiring, A. P. G. (2018). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Nusantara Bona Pasogit 17 Kantor Pusat Sunggal. Skripsi, 1–68.
<http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/9672>
- Shafuwandi, M. (2019). Pengaruh Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT BNI Syariah Pekanbaru. Tesis, 1–92.
- Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Emba*, 5(2), 1050–1059.
- Sugiyono. (2018). Quantitative, qualitative, and R&D research methods.
- Wahyuningsih, S., & Kirono, C. S. (2023). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Cikarang. *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2), 152–162.
<https://doi.org/10.46918/point.v5i2.2081>