Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (2) 2025, Page: 4085-4094

Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pabrik Tahu Ponimin

Fadylah Asyfah[1], Tengku Ahmad Helmi[2], Milla Naeruz[3]
[1,2,3] Program Studi Manajemen, Universitas Islam sumatera Utara
Corresponding Author: Fadylah Asyfah, e-mail: fadylahasyfah8@gmail.com

Published: May, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji dan inisiatif terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pabrik Tahu Ponimin di Medan. Permasalahan yang diangkat didasari oleh rendahnya peningkatan gaji, minimnya pemberian insentif, serta fluktuasi produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 30 responden, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji maupun insentif berengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi sebesar 88,7% menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan pentingnya kebijakan kompensasi yang adil dan tepat guna dalam mendorong produktivitas dan kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaji,Insentif, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of salary and initiative on employee performance in the Ponimin Tofu Factory Business in Medan. The problems raised are based on low salary increases, lack of incentives, and fluctuations in employee productivity. This study uses a quantitative approach with a survey method. Data was collected through a questionnaire distributed to 30 respondents, then analyzed using multiple linear regression. The results of the study show that salaries and incentives have a significant impact partially or simultaneously on employee performance. The determination coefficient value of 88.7% indicates that most of the variation in employee performance can be explained by these two variables. These findings underscore the importance of fair and appropriate compensation policies in driving employee productivity and performance.

Keywords: *Salary, Incentives, Employee Performance.*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi bisnis, kualitas dan kinerja SDM memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya mencerminkan keberhasilan manajerial, tetapi juga berdampak pada daya saiing perusahaan di tengah persaingan pasar yang semakin ketat.

Gaji dan insentif merupakan dua kompenen utama dari sistem kompensasi yang berperan penting dalam memotivasi karyawan. Gaji yang adil dan insentif yang tepat sasaran dapat meningkatkan

kepuasan kerja dan loyalitas, serta mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efesien. Sebaliknya, ketidakadilan dala pemberian gaji dan minimnya insentif dapat menurunkan semangat kerja, produktivitas, hingga berdampak pada fluktuasi kinerja organisasi.

Usaha Pabrik Tahu Ponimin di Medan merupakan salah satu industri kecil menengah (IKM) yang mengalami tantangan terkait pengelolaan kompensasi. Berdasarkan observasi awal, gaji yang diberikan kepada karyawan relatif stagnan tanpa penyesuaian jangka panjang, serta insentif hanya diberikan setahun sekali. Kondisi ini diduga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi turunnya motivasi kerja dan menurunya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pabrik Tahu Ponimin. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan ontribusi empiris dalam pengembangan strategi manajemen SDM, khususnya dalam aspek kompensasi, serta menjadi dasar pengambilan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor industri kecil menengah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pabrik Tahu Ponimin di Medan. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif yang berjumlah 30 orang. Karena jumlah populasi yang terbatas, peneliti menggunakan sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel.

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert lima poin. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator teoritis dari masing-masing variabel, yaitu gaji (X1), insentif (X2), dan kinerja (Y). Gaji diukur melalui kelayakan, motivasi kerja, dan hasi kerja; insentif melalui jumlah, frekuensi, dan keadilan; serta kinerja melalui kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab kerja.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS. Uji validitas dan reliabilits dilakukan untuk memastikan keandalan instrumen. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, serta uji hipotesis melalui uji parsial, uji simultan dan koefesien determinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pabrik Tahu Ponimin. Setelah dilakukan pengumpulan dan pengolahan data terhadap 30

responden, analisis dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi et al., 2015).

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	Pernyataaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja karyawan	Y1	0.841	0.296	Valid
	Y2	0.746	0.296	Valid
	Y3	0.733	0.296	Valid
	Y4	0.841	0.296	Valid
	Y5	0.522	0.296	Valid
	Y6	0.487	0.296	Valid
	Y7	0.712	0.296	Valid
	Y8	0.620	0.296	Valid
	Y9	0.661	0.296	Valid
	Y10	0.733	0.296	Valid
Gaji (X1)	X1.1	0.746	0.296	Valid
	X1.2	0.809	0.296	Valid
	X1.3	0.605	0.296	Valid
	X1.4	0.809	0.296	Valid
	X1.5	0.886	0.296	Valid
	X1.6	0.654	0.296	Valid
	X1.7	0.654	0.296	Valid
	X1.8	0.671	0.296	Valid
	X1.9	0.592	0.296	Valid
	X1.10	0.605	0.296	Valid
Insentif (X2)	X2.1	0.651	0.296	Valid
	X2.2	0.921	0.296	Valid
	X2.3	0.586	0.296	Valid
	X2.4	0.921	0.296	Valid
	X2.5	0.815	0.296	Valid
	X2.6	0.496	0.296	Valid
	X2.7	0.921	0.296	Valid
	X2.8	0.825	0.296	Valid
	X2.9	0.921	0.296	Valid
	X2.10	0.815	0.296	Valid

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan data di atas dapat di dilihat bahwa dari seluruh item yang ajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) tujuan pengujian reabilitas untuk menilai apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Cronbach Alpha	N of Item
0.879	10
0.932	10
0.878	10

Sumber : Data diolah, 2025

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah Reliabel karena semua item Variabel > 0,60, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui Apakah variabel dalam sebuah model regresi, yaitu variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60303091
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.086
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
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 diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas hasil uji normalitas K-S diperoleh dengan nilai Asymp Sig 0,200 > 0,05 sehingga variabel dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Salah satu cara untu menguji adanya multikolineritas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance.

Tabel 4 Uji Multikolinieritas

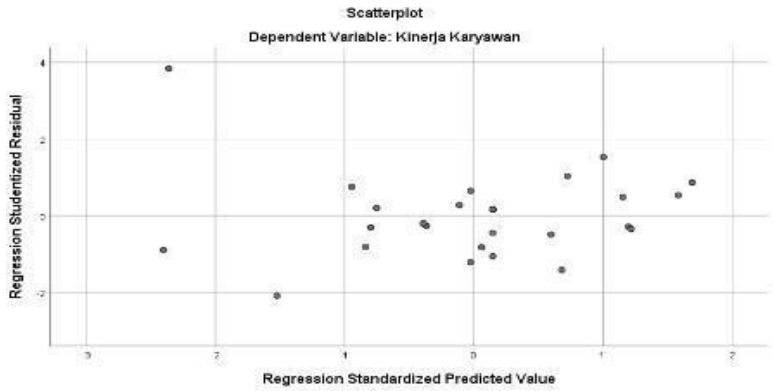
Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaji	.180	5.569
	Insentif	.180	5.569
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Data diolah, 2025

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel gaji dan insentif memiliki nilai tolerance sebesar 0,180; 0,1 80 > 0.10 dan nilai VIF sebesar 5,569; 5,569< 10. Dari masing-masing variabel memiliki nilai tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu Pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya.

Tabel 5 Uji Autokorelasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.942[a]	.887	.879	1.66134	1.915
a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai D-W adalah 1,915 yang berada pada interval kedua yaitu -2 sampai 2. Dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah autokorelasi pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh hubungan antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Tabel 6 Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.025	2.459		2.043	.051
	Gaji	.387	.147	.401	2.634	.014
	Insentif	.481	.130	.563	3.694	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil dari persamaan regresi linier berganda dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 5.025 + 0.387X_1 + 0.481X_2$$

Uji Parsial

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 7 Uji Parsial

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.025	2.459		2.043	.051
	Gaji	.387	.147	.401	2.634	.014
	Insentif	.481	.130	.563	3.694	.001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 7 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar 2.634 > t tabel sebesar 1.703 Pengaruh tersebut mempunyai nilai signifikan sebesar 0.014 < 0,05, berarti gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha pabrik tahu ponimin
2. Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar 3.694 > t tabel sebesar 1.703 Pengaruh tersebut mempunyai nilai signifikan sebesar 0.001 < 0,05, berarti insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha pabrik tahu ponimin.

Uji Simultan

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y).

Tabel 8 Uji Simultan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	587.345	2	293.673	106.401	.000B
	Residual	74.522	27	2.760		
	Total	661.867	29			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji						

Sumber : Data diolah, 2025

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai Fhitung sebesar 106.401 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 < 0.05. artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaji dan insentif secara

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada usaha pabrik tahu ponimin.

Uji Determinasi

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 9 Uji Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942[a]	.887	.879	1.66134
a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa gaji dan insentif berkontriusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 88,7% sementara 11,3% sisanya di pengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik gaji maupun insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaji yang layak memberikan rasa aman dan meningkatkan tanggung jawab kerja, sedangkan insentif terbukti menjadi pendorong kuat dalam meningkatkan semangat dan produktivitas. Nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa kedua variabel berperan besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Temuan ini mendukung teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor penting dalam memengaruhi perilaku dan performa kerja. Dengan kata lain, karyawan yang merasa dihargai secara finansial cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik lagi. Oleh karena itu, peningkatan pada sistem gaji dan pemberian insentif secara konsisten akan sangat berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menjawab permasalahan mengenai sejauh mana gaji dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pabrik Tahu Ponimin. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaji yang layak memberikan rasa aman dan kepastian ekonomi bagi

karyawan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk lebih bertanggung jawab dan fokus dalam bekerja. Di sisi lain, insentif terbukti menjadi pendorong yang kuat dalam meningkatkan motivasi, karena memberikan apresiasi langsung atas usaha dan hasil kerja yang mlebihi standar.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa sistem kompensasi baik dalam bentuk gaji tetap maupun insentif variatif memegang peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Tingkat kontribusi gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan mencapai 88,7% menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi yang tepat tidak hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga menciptakan stabilitas dan loyalitas dalam organisasi.

Dengan demikian, perusahaan perlu mempertimbangankan evaluasi dan perbaikan berkelanjutan terhadap sistem pengupahan dan pemberian insentif. Hal ini penting untuk memastikan bahwa karyawna merasa dihargai dna termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhada keberlangsungan dan pertumbuhan usaha.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, Saifudin. (2015) *Realibilitas dan Validitas : edisi keempat.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Danish, R. Q., & Usman, A. (2010) impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation: an empirical study from pakistan. *International journal of business and manegement*

Ertanto Dwi, Yayan. (2011). *"Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening".* Skripsi Fakultas Ekonomi.

Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS* : edisi ketiga Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, Melayu. (2000). *"Manajemen Sumber Daya Manusia".* Edisi Revisi.

Jakarta : Bumi Aksara

Hasibuan, Melayu. (2002). *"Manajemen Sumber Daya Manusia".* Cetakan Kelima. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Melayu. (2013). *"Manajemen Sumber Daya Manusia".* Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusi.

Yogyakarta: Liberty.

Jouber, H., & Fakhfakh, H. (2014) *"Asosiasi anatar insentif CEO dan Manajemen laba" EuroMed Journal of Business.*

Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Depok: PT Raja Grafindo Persada

Mangkunegara A. Anwar Prabu (2017). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama

Mangkunegara, Anwar P.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusaan.*

Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005) *"Human Resource Management Uper Saddle River"* NJ : Prentice hall

Nurhidayah. 2018. "Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bandung Bina Distribusi Div Nestle." *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.*

Rivai. (2004). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Robbins, Stephen. (2006). *"Perilaku Organisasi"*. Prentice Hall, Edisi Kesepuluh..

Rivai, H. Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Rosanti, D.I. (2016). Pengaruh Pendidikan, Komepetensi Dan Ompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Lati Prayogi. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No.11*

Robbins, Stephen. (2006). *"Perilaku Organisasi"*. Pretince Hall Edisi Kesepuluh

Sutrisno, Edy. (2009). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta : Edisi Pertama.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,* dan R&D. Bandung : Alfabeta, Cv

Sofyandi, H. (2008) *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Pengabean, S. (2002*)."Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Utami, R. N (2012)."*Manajemen Ritel"*. Edisi 2. Jakarta : Salemba Empat. Widhianingrum, W. (2018). The Effect of Giving Incenties To Employee

Perfowarermance Pt. Bpr Ekadharma Magetan. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR), 2(04).* https://doi.org/10.29040/ijebar.v2i04.359

Yani.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media