

## Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Merchandise Counter (Pramuniaga) di PT. Matahari Department Store Mall of Serang

Yuli Subihawati<sup>1)</sup>, Munirah<sup>2)</sup>, John Chaidir<sup>3)</sup>

Universitas Primagraha<sup>1,2,3)</sup>

subihawati@gmail.com<sup>1</sup>, munirah041598@gmail.com<sup>2</sup>, johnchaidir@upg.ac.id<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian merchandise counter (pramuniaga) di PT. Matahari Department Store Mall of Serang, dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di bagian Merchandise Counter (Pramuniaga) PT. Matahari Department Store Mall of Serang dan untuk populasinya berjumlah 41 pegawai. Pengambilan sampel ini penulis menggunakan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian Merchandise Counter (Pramuniaga) PT. Matahari Department Store Mall of Serang sebanyak 41 responden. Hasil penelitian diperoleh motivasi dan insentif secara parsial masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitupun secara simultan motivasi dan insentif bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan bagian merchandise counter (pramuniaga) di PT. Matahari Department Store Mall of Serang.

### Kata Kunci

Motivasi; Insentif; Kinerja karyawan

*This study aimed to determine the influence of motivation and incentives on the performance of employees at the merchandise counter (salesperson) at PT. Matahari Department Store Mall of Serang, the authors use quantitative methods to carry out this research. The population in this study were employees at the Merchandise Counter (Pramuniaga) PT. Matahari Department Store Mall of Serang and for a population of 41 employees. In taking this sample, the writer uses a saturated sample, a sampling technique when all population members are used as samples, so the samples in this study are employees at the Merchandise Counter (Practitioner) PT. Matahari Department Store Mall of Serang has as many as 41 respondents. The study results obtained that motivation and incentives partially each have a significant effect on employee performance, and simultaneously motivation and incentives significantly affect employee performance at the merchandise counter (salesperson) at PT. Matahari Department Store Mall of Serang.*

### Keywords

Motivation; Incentives; Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

PT. Matahari Department Store, Tbk merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan yang menginginkan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas tinggi dan potensial dalam mencapai tujuan perusahaan dengan harapan para karyawan memiliki kinerja karyawan yang maksimal. Persaingan di bidang retail saat ini semakin meningkat tajam, munculnya berbagai pesaing dalam bidang retail menjadi acuan untuk perusahaan menghasilkan serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas di dalam perusahaan. Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai dari perusahaan itu sendiri.

Masalah itu terkait erat dengan motivasi kerja hanya terkait berupa finansial (bonus) yang diterima karyawan masih belum mencukupi, sarana dan prasarana perusahaan masih kurang lengkap dalam hal ini masih banyak karyawan yang meminjam sarana prasarana ke bagian yang lain sehingga menimbulkan keterlambatan dalam bekerja.

Sedangkan permasalahan terkait dengan insentif adalah pada jam kerja mereka yang kurang tentu dan kadang banyak karyawan yang pulang hingga larut. Kelebihan jam kerja ini dicatat oleh tiap-tiap kepala bagian perusahaan, sehingga gaji yang diterima tiap karyawan nantinya akan berbeda-beda tergantung jam kerja mereka dan hasil kerja mereka. Insentif yang diberikan tidak berdasar dengan kinerja karyawan akan menimbulkan kecemburuan sosial diantara karyawan itu sendiri. Kecemburuan ini akan memicu terjadinya konflik diantara karyawan, sehingga insentif harus diberikan dengan menyesuaikan kinerja para karyawannya. Kebijakan pemberian insentif sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini terkait dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan diberikannya insentif yang sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan, maka berarti memberikan motivasi dan membuat suatu hubungan yang semakin kuat antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu keterkaitan yang mengarah kepada pencapaian tujuan akan membuahkan hasil yang sangat menguntungkan baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri.

Permasalahan untuk kinerja karyawan pada PT. Matahari Department Store Mall Of Serang adalah masih tingginya tingkat kemangkiran, hal ini menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan komitmen dan kinerja bagi karyawan guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Apabila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh banyak karyawan yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggungjawabnya itu kemangkiran atau absen tanpa pemberitahuan merupakan contoh disiplin yang tidak baik dan menunjukkan motivasi karyawan yang rendah.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2011 : 67). Berdasarkan pengertian kinerja kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### Pengertian Motivasi

Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2013 : 141). Dari definisi penulis menyimpulkan tentang definisi motivasi. Motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan untuk bekerja dengan giat guna memperoleh tujuan yang diinginkan karyawan.

### Pengertian Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gain sharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produksi atau penghematan biaya (Rivai, 2011 : 766). Insentif dapat disimpulkan bahwa Insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan diluar gaji pokok/upah pokok.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Matahari *Department Store Mall of Serang* untuk populasinya berjumlah 41 karyawan pada bagian *Merchandise Counter* (Pramuniaga). Pengambilan sampel ini penulis menggunakan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah PT. Matahari *Department Store Mall of Serang* sebanyak 41 responden pada bagian *Merchandise Counter* (Pramuniaga).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hipotesis 1 pada penelitian ini motivasi (X1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan hasil perhitungan yang diperoleh adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,455 > 2,023$ )

dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ( $0,00 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Merchandise Counter* (Pramuniaga) di PT. Matahari Department *Store Mall Of Serang* sedangkan nilai korelasi diperoleh sebesar 0,489 pada tabel interpretasi koefisien korelasi angka ini berada pada posisi rentang antara 0,40 – 0,599 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang, artinya nilai Motivasi semakin meningkat maka Kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Bayu D. Hanafi (2017) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Istilah motivasi berhubungan dengan ide gerakan dan apabila kita menyatakan amat sederhana, maka sebuah motif merupakan sesuatu hal yang mendorong atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu. Hal itulah yang merangsang kita untuk maju dan mendorong kita kearah tujuan kita

Hipotesis 2 pada penelitian ini insentif (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan hasil perhitungan yang diperoleh adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,382 > 2,023$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ( $0,00 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Merchandise Counter* (Pramuniaga) di PT. Matahari Department *Store Mall Of Serang*, sedangkan nilai korelasi sebesar 0,481 pada tabel interpretasi koefisien korelasi angka ini berada pada posisi rentang antara 0,40 – 0,599 dan mempunyai tingkat kontribusi hubungan yang sedang, artinya nilai insentif semakin baik maka Kinerja karyawan akan semakin baik pula

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Rusda Khairati (2013) insentif berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. Dari ketentuan ini dapat diketahui bahwa sistem insentif menunjukkan hubungan yang paling jelas antara kompensasi dan kinerja. Oleh karena itulah dalam pekerjaan yang menggunakan sistem insentif, faktor insentif mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3 pada penelitian ini motivasi (X1) dan insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan hasil perhitungan diperoleh adalah  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $16,847 > 3,245$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X1) dan insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Merchandise Counter* (Pramuniaga) di PT. Matahari Department *Store Mall Of Serang*.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Anggriawan, dkk (2015) variabel bebas (Insentif dan motivasi) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Tujuan sebuah perusahaan untuk mencari keuntungan sebesar-besarnya secara efektif dan efisien dan mampu menjaga eksistensinya tanpa

banyak mengalami hambatan. Sebagai langkah untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus menetapkan kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan kondisi perusahaan. Salah satu wujud kebijakan yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah mengenai insentif. Insentif merupakan bagian dari kompensasi yang mengaitkan antara kinerja dengan bayaran. Insentif yang bervariasi baik yang bersifat finansial, maupun non finansial sangat baik diterapkan di dalam perusahaan, sebab insentif dapat memberikan rangsangan atau motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja agar lebih baik. Motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan-melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh demi tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab terdahulu, maka diperoleh beberapa kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu :

Motivasi ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dan hasil perhitungan yang diperoleh adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,455 > 2,023$ ) dengan nilai korelasi diperoleh sebesar 0,489 artinya nilai motivasi semakin meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Insentif ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dan hasil perhitungan yang diperoleh adalah  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,382 > 2,023$ ) dengan nilai korelasi sebesar 0,481 artinya nilai insentif semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin baik pula

Motivasi ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dan hasil perhitungan diperoleh adalah  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $16,847 > 3,245$ ) dengan nilai korelasi sebesar 0,686 yang artinya motivasi ( $X_1$ ) dan insentif ( $X_2$ ) semakin baik maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan semakin baik pula sedangkan koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) diperoleh 0,470 atau 47,0% sedangkan sisanya sebesar 52,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

## **REFERENSI**

Alhamidi, E. M. A. (2023). Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 88-96.

- Alkandi, I. G., Khan, M. A., Fallatah, M., Alabdulhadi, A., Alanizan, S., & Alharbi, J. (2023). The Impact of Incentive and Reward Systems on Employee Performance in the Saudi Primary, Secondary, and Tertiary Industrial Sectors: A Mediating Influence of Employee Job Satisfaction. *Sustainability*, 15(4), 3415.
- Alsuwaidi, M., Alshurideh, M., Al Kurdi, B., & Salloum, S. A. (2021). Performance appraisal on employees' motivation: a comprehensive analysis. In *Proceedings of the International Conference on Advanced Intelligent Systems and Informatics 2020* (pp. 681-693). Springer International Publishing.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta
- Anggriawan, K. H., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2015). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28(1).
- Benavides, A. (2022). Motivation and Job Performance: Human Capital as a Key Factor for Organizational Success. *Sustainability, Energy and City: Proceedings of CSECity'21*, 379, 123.
- Bohórquez, E., Caiche, W., Benavides, V., & Benavides, A. (2021, October). Motivation and Job Performance: Human Capital as a Key Factor for Organizational Success. In *International Conference of Technological Research* (pp. 291-302). Cham: Springer International Publishing.
- Chaidir, J., & Haerofiatna, H. (2023). The Development of Serang District Government Business Process Mapping. *International Journal of Small Business and Entrepreneurship Research*, 11(2), 12-19.
- Chaidir, J., Hidayati, P. P., & K. Harnadi, K. (2023). The Relationship between Critical Thinking Ability and Problem-Based Learning with a Causality Pattern in Learning Improvement. *MIX: JURNAL ILMIAH MANAJEMEN*, 13(1), 122.
- Fahmi, 2013. *Manajemen Kinerja; Teori dan Aplikasi*, Edisi Ketiga, Alfabeta : Bandung
- Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A., & Adjavon, S. E. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7, 1-12.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. 21. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro)
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Hasibuan, 2010. *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*, Cetakan Ketujuh, Bumi Aksara: Jakarta.
- Jneswar, K., & Ranjit, G. (2022). Explicating intrinsic motivation's impact on job performance: employee creativity as a mediator. *Journal of Strategy and Management*, 15(4), 647-664.
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di

- Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1–20.
- Khairati, R. (2013). Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Kbp*, 1(2), 232-253.
- Kusuma, H. Y., Susilo, H., & Nurtjahjono, G. E. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi pada Karyawan Ho-tel Grand Pujon View Kabupaten Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 23(1).
- Liu, W., & Liu, Y. (2022). The impact of incentives on job performance, business cycle, and population health in emerging economies. *Frontiers in public health*, 9, 778101.
- Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kesebelas, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Dua)*. Bandung: Alfabeta.
- Ni, W. Y., Ng, E., Chiang, Y. T., LePage, B. A., Yang, F. H., & Fang, W. T. (2022). Examine the relationships between health-related quality of life, achievement motivation and job performance: the case of Taiwan hospitality industry. *BMC psychology*, 10(1), 172.
- Notoatmodjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-4, Rineka Cipta: Jakarta.
- Panggabean Mutiara .S 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Lima Bojongketa: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sadili Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1, CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Sari, I. S., Lisnawati, L., & Paramita, M. P. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 81–87.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta; PT. Bumi Aksara
- Sugiyono, 2007, *Statistik untuk Penelitian*, Cetakan Ketigabelas, Bandung : Alfabeta
- Suriadarma, E., David Ramdansyah, A., & Mumtazah Damarwulan, L. (2023). Mediasi komitmen organisasi pada kompetensi kerja dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja tenaga penyuluh. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 97–109.
- Uzkurt, C., Ceyhan, S., Ekmekcioglu, E. B., & Akpinar, M. T. (2023). Government support, employee motivation and job performance in the COVID-19 times: evidence from Turkish SMEs during the short work period. *International Journal of Emerging Markets*.
- Wandi, D. (2022). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia, 1(1), 21-30.

Wang, H., Zhao, S., Liu, Q., Wang, J., & Yuan, B. (2022). The Association Between Financial Incentives and Job Performance Among Primary Care Providers in Six Provinces of China. *Risk Management and Healthcare Policy*, 2323-2334.

Winarningsih, W. (2016). Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(11).