

ANALISIS PENGARUH INSENTIF DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. HUWAMA KARYA MAKMUR DI KOTA MALANG

Mohammad Rofiudin¹; Dinda Ayu Cahyaning Putri²;
Nurtjahja Juniarsa³; Moh Shabry⁴; Setya Adi Waluyo⁵
STIE Indocakti Malang^{1,2,3,4,5}

Email korespondensi:
mohammadr072@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT Huwama Karya Makmur, 2) Untuk menganalisis pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan di PT Huwama Karya Makmur, 3) Untuk mengetahui pengaruh insentif dan gaji secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Huwama Karya Makmur. Jenis penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Data primer diperoleh dengan membagikan kuesioner kepada responden. Populasi dalam penelitian ini adalah 1000 orang pegawai sedangkan sampel adalah 91 orang. Alat analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dan berganda.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan insentif terhadap kinerja karyawan PT Huwama Karya Makmur, Ada pengaruh signifikan gaji terhadap kinerja karyawan PT Huwama Karya Makmur. Simpulan dalam penelitian: Pernyataan hipotesis 1, dapat diterima, dibuktikan nilai t-hitung 4,746 dengan nilai signifikasinya $0,00 < 0,05$. Pernyataan hipotesis 2, dapat diterima, dibuktikan nilai t-hitung 2,989 dengan nilai signifikansinya $0,04 < 0,05$. Pernyataan hipotesis 2, 3, dapat diterima, dibuktikan bahwa F-hitung sebesar 44,324 dengan nilai signifikasinya $0.000 < 0,05$.

Kata Kunci: Insentif, Gaji, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan perusahaan. PT Huwama Karya Makmur, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, menyadari pentingnya meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan guna mencapai tujuan strategis perusahaan. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, terdapat indikasi penurunan kinerja di kalangan karyawan, yang terlihat dari rendahnya tingkat produktivitas dan peningkatan keluhan terkait gaji.

Salah satu faktor yang diyakini memengaruhi kinerja karyawan adalah sistem kompensasi, yang mencakup gaji dan insentif. Gaji yang kompetitif dan insentif yang menarik sering kali dianggap sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi karyawan, serta mampu mendorong motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Namun, di PT Huwama Karya Makmur, terdapat kekhawatiran bahwa struktur gaji dan insentif yang ada belum sepenuhnya efektif dalam mendorong kinerja optimal karyawan.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk bekerja dengan

kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan (Ratnasari, 2020). Insentif yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan gaji yang diberikan secara tepat waktu dan proporsional mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT Huwama Karya Makmur.

Untuk itu, agar organisasi ini bisa berjalan dengan lancar dan sesuai dengan apa yang diinginkan, maka pegawai harus mampu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik, sehingga kinerja yang dihasilkan bisa lebih maksimal. Melihat kondisi itu, peneliti ingin mengetahui apakah insentif yang memadai dan gaji yang diberikan tepat waktu akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Insentif

Insentif adalah bentuk penghargaan atau imbalan tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pencapaian tertentu, baik berupa peningkatan produktivitas, kualitas kerja, maupun hasil kerja yang melebihi target yang ditetapkan. Arnolds dan Venter dalam Fandy (2017) menyatakan bahwa insentif juga pada hakekatnya merupakan perangsang yang sifatnya menunjukan dan membimbing peran para karyawan ke arah yang dikehendaki perusahaan, maka dengan adanya pemberian insentif sangat diharapkan karyawan akan bekerja lebih giat lagi dan sasaran perusahaan akan tercapai.

Insentif didefinisikan sebagai bentuk kompensasi ekstra atau apresiasi finansial maupun nonfinansial yang disalurkan oleh korporasi kepada pekerjanya atas keberhasilan tertentu—baik berupa kenaikan efisiensi, mutu pekerjaan, ataupun capaian yang melampaui target baku. Merujuk pada pandangan Arnolds dan Venter yang dikutip oleh Fandy (2017), insentif pada dasarnya berfungsi sebagai stimulus yang bertugas mengarahkan serta membimbing kontribusi staf agar selaras dengan visi korporasi. Oleh sebab itu, melalui distribusi insentif ini, tingginya motivasi kerja pegawai sangat dinantikan demi terwujudnya target organisasi.

Menurut Hasibuan, dalam Reny (2016) insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan prestasi kerjanya. Sedangkan menurut Sarwoto dalam Reny (2016) insentif ialah sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam Ruslan *et al* (2020) menyatakan pengertian insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

Menurut Sastradipoera dalam Reny (2016) pada dasarnya ada 2 (dua) bentuk insentif yang umum diberikan, yaitu :

1. Insentif Financial.

Insentif financial merupakan insentif yang diberikan kepada karyawan atas hasil kerja mereka dan biasanya diberikan dalam bentuk uang berupa bonus, komisi, pembagian laba,

dan kompensasi yang ditangguhkan, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemerintah rumah dinas, tunjangan kesehatan dan tunjangan tunjangan lainnya.

2. Insentif Non Financial Insentif non financial dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain :
 - a. Pemberian piagam penghargaan.
 - b. Pemberian pujian lisan ataupun tertulis, secara resmi ataupun pribadi.
 - c. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal.
 - d. Promosi jabatan kepada karyawan yang baik selama masa tertentu serta dianggap mampu.
 - e. Pemberian tanda jasa/mendali kepada karyawan yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama dan mempunyai loyalitas yang tinggi.
 - f. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya pada mobil atau lainnya).
 - g. Pemberian perlengkapan khusus pada ruangan kerja.

Berdasarkan pandangan Hasibuan yang dilansir oleh Reny (2016), insentif diartikan sebagai stimulus yang diserahkan kepada pegawai tertentu berlandaskan rekam jejak kinerjanya guna memicu peningkatan produktivitas kerja mereka. Di sisi lain, Sarwoto (dalam Reny, 2016) mengemukakan bahwa insentif berfungsi sebagai instrumen dorongan—baik berupa rangsangan maupun motivasi yang sengaja disalurkan kepada staf—sehingga memunculkan gairah kerja yang lebih tinggi untuk memberikan pencapaian terbaik bagi perusahaan.

Sementara itu, Mangkunegara (sebagaimana dikutip oleh Ruslan et al., 2020) mendefinisikan insentif sebagai wujud finansial atau uang yang disalurkan oleh manajemen kepada para pekerja agar mereka beraktivitas dengan dorongan internal yang kuat serta berprestasi demi mewujudkan visi organisasi, sekaligus sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan prestasi kerja mereka.

Merujuk pada pendapat Sastradipoera (dalam Reny, 2016), secara mendasar terdapat dua kategori insentif yang lazim didistribusikan, yaitu:

1. **Insentif Finansial** Jenis insentif ini merupakan penghargaan material yang diserahkan kepada staf atas pencapaian tugas mereka, umumnya diwujudkan dalam bentuk uang seperti bonus, premi, bagi hasil laba, kompensasi tertunda, maupun fasilitas jaminan sosial berupa penyediaan rumah dinas, subsidi kesehatan, serta berbagai tunjangan finansial lainnya.
2. **Insentif Non-Finansial** Bentuk insentif ini dapat disalurkan melalui beragam cara, mencakup:
 - o Penyerahan sertifikat atau piagam penghargaan.
 - o Penyampaian apresiasi secara lisan maupun tulisan, baik dalam forum resmi maupun personal.
 - o Pemberian ucapan terima kasih secara formal ataupun informal.
 - o Kenaikan pangkat atau promosi bagi pegawai berdedikasi tinggi selama kurun waktu tertentu yang dinilai kompeten.
 - o Penganugerahan tanda kehormatan atau medali bagi staf yang telah mengabdikan dalam durasi panjang serta menunjukkan loyalitas luar biasa.
 - o Hak istimewa untuk memakai atribut atau fasilitas penunjang jabatan tertentu (contohnya kendaraan dinas atau fasilitas penunjang lain).
 - o Penyediaan fasilitas atau perlengkapan khusus di area ruang kerja.

Dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan bentuk penghargaan atau imbalan tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi kerja atau pencapaian tertentu. Insentif bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat dan

berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan memberikan insentif, perusahaan berharap dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Pengertian Gaji

Gaji adalah kompensasi finansial yang diterima oleh karyawan secara tetap sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang telah mereka lakukan selama periode tertentu. Gaji biasanya ditentukan berdasarkan perjanjian kerja antara karyawan dan perusahaan, yang mencakup tanggung jawab pekerjaan, posisi, serta kebijakan perusahaan.

Menurut (Assari, Desa, & Subramaniam, 2019) gaji adalah suatu kewajiban perusahaan untuk dapat memberikan sejumlah uang kepada karyawan, baik karyawan kontrak maupun permanen. Dalam arti imbalan yang wajib diterima karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan secara harian, bulanan maupun tahunan. Faktor yang dapat mempengaruhi gaji yaitu (Batjo & Shaleh, 2018):

1. Permintaan dan penawaran sumber daya manusia.
2. Kemampuan perusahaan.
3. Produktifitas karyawan.
4. Pemerintah.

Gaji diartikan sebagai imbalan atas pekerjaan seorang karyawan yang diterima dalam satuan yang tetap tanpa melihat pada jam kerja dan berapa banyak yang dihasilkan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa gaji merupakan sejumlah uang yang diberikan pada karyawan secara bulanan atas pelayanan dan kinerjanya.

Kesimpulannya, insentif adalah wujud apresiasi atau kompensasi ekstra yang disalurkan korporasi kepada pegawai berkat prestasi maupun target kerja tertentu. Tujuan utama program ini adalah mendorong staf agar bekerja dengan lebih bersemangat serta menyumbangkan performa terbaik demi mewujudkan target bisnis. Melalui kebijakan insentif, manajemen berharap mampu mendorong dorongan kerja, efisiensi, serta dedikasi pegawai sehingga visi organisasi dapat terwujud secara optimal. Gaji merepresentasikan bentuk remunerasi finansial yang diperoleh tenaga kerja secara berkala dan konsisten sebagai penukar atas tenaga atau pelayanan yang telah mereka berikan dalam kurun waktu tertentu. Besarannya umumnya ditetapkan melalui kesepakatan kerja bersama antara pekerja dan pihak korporasi, dengan mempertimbangkan beban tugas, jabatan, serta regulasi internal perusahaan.

Berdasarkan pandangan Assari, Desa, dan Subramaniam (2019), gaji merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan untuk membayarkan sejumlah nominal uang kepada tenaga kerjanya, baik statusnya sebagai pegawai kontrak maupun tetap. Dalam konteks ini, gaji menjadi hak wajib yang diterima staf atas tugas yang rampung dikerjakan, baik secara harian, bulanan, maupun tahunan. Sejumlah aspek yang turut memengaruhi penetapan gaji meliputi (Batjo & Shaleh, 2018):

1. Dinamika permintaan dan ketersediaan tenaga kerja di pasaran.
2. Kapasitas finansial perusahaan.
3. Tingkat produktivitas kerja pegawai.
4. Regulasi atau kebijakan pemerintah.

Selain itu, gaji dipahami sebagai bentuk upah bagi pekerja yang didapatkan dalam nominal tetap tanpa bergantung pada durasi jam kerja maupun kuantitas hasil produksi. Mangkunegara (2017) turut

memperkuat penjelasan ini dengan menyatakan bahwa gaji adalah sejumlah dana yang dibayarkan kepada karyawan secara periodik setiap bulan sebagai imbal atas jasa dan kontribusi kinerjanya.

Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, sesuai dengan standar atau target yang telah ditetapkan. Pengertian Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Devi dan Jeffry (2018) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Cendana, 2018) kinerja karyawan diterjemahkan dari bahasa Inggris yaitu *employee performance* yang berdefinisi dari kemajuan seseorang secara keseluruhan selama kurun waktu yang sudah ditentukan selama melakukan pekerjaan dipertimbang oleh berbagai hal, misalnya standar keberhasilan kerja, sasaran dan standar yang sudah ditetapkan sebelumnya dan sudah dijanjikan secara kebersamaan. Kinerja adalah suatu prestasi yang dinilai kinerja adalah suatu prestasi yang dinilai selama satu periode dengan hasil yang diperoleh dalam suatu organisasi tersebut dengan kapasitas yang diberikan sesuai dengan tanggungjawab yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas (I. M. Ginting et al., 2019). Performa tenaga kerja mencerminkan capaian kerja yang diraih oleh seseorang tatkala menunaikan kewajiban dan beban kerja dari perusahaan, berpedoman pada kriteria atau target yang telah ditentukan. Definisi kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam rujukan Devi dan Jeffry (2018) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dalam aspek mutu maupun jumlah yang berhasil ditorehkan oleh seorang pekerja saat mengemban tugas selaras dengan tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya.

Di sisi lain, merujuk pada Cendana (2018), istilah kinerja pegawai diadaptasi dari frasa bahasa Inggris *employee performance*, yang diartikan sebagai pencapaian kumulatif seseorang dalam rentang waktu tertentu ketika menjalankan pekerjaan, yang dinilai berdasarkan berbagai indikator seperti tolok ukur keberhasilan, tujuan, serta standar yang telah disepakati bersama sebelumnya. Lebih lanjut, kinerja dipandang sebagai suatu prestasi yang dievaluasi sepanjang kurun waktu tertentu berdasarkan hasil nyata di dalam suatu organisasi, dengan mengandalkan kapasitas serta tanggung jawab yang berhasil dituntaskan oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya (I. M. Ginting et al., 2019).

Menurut Fahmi (2018) “kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu priode waktu”. Dalam Wibowo (2017:186) Bacal (2012:85) menyatakan bahwa “kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi”. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja mencerminkan kualitas dan kuantitas hasil kerja selama periode tertentu, serta merupakan prestasi yang dinilai berdasarkan kapasitas, tanggung jawab, dan kontribusi karyawan terhadap tujuan organisasi. Berdasarkan pandangan Fahmi (2018), kinerja diartikan sebagai capaian yang diraih oleh sebuah entitas—baik yang berorientasi pada perolehan laba (*profit-oriented*) maupun sosial (*non-profit-oriented*)—dalam kurun waktu tertentu.

Sementara itu, Wibowo (2017:186) mengutip pendapat Bacal (2012:85) yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan mekanisme ketika tingkat pencapaian individu diukur serta dinilai secara berkala. Secara umum, produktivitas kerja pegawai merujuk pada hasil aktual yang ditorehkan oleh seseorang saat menuntaskan kewajiban serta beban kerja berdasarkan kriteria maupun target baku bentukan perusahaan. Performa ini merepresentasikan mutu serta volume hasil pekerjaan selama

rentang waktu tertentu, sekaligus menjadi wujud prestasi yang diukur berlandaskan kemampuan, tanggung jawab, serta sumbangsih tenaga kerja terhadap pencapaian target organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian kali ini dilakukan di Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur yaitu PT Huwama Karya Makmur, Singosari, Malang. Obyek penelitian yang diteliti adalah buruh karyawan produksi di PT Huwama Karya Makmur. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh variabel-variabel tertentu secara statistik. Menurut Sugiyono (2019:16) penelitian metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian untuk meneliti pada populasi/semple tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data yang dikumpulkan langsung dari responden penelitian, yaitu buruh karyawan PT Huwama Karya Makmur, untuk mendapatkan informasi mengenai insentif, gaji, dan kinerja karyawan yaitu dengan melihat hasil kuesioner yang diisi oleh karyawan.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen atau sumber lain yang relevan untuk mendukung penelitian yaitu dari data statistik terkait kinerja atau produktivitas karyawan dari arsip perusahaan.

2. Pengumpulan Data

Dalam penelitian kali ini, peneliti akan menggunakan salah satu teknik pengumpulan data yang sering digunakan pada penelitian kuantitatif yaitu berupa kuesioner. Kuesioner sendiri merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019).

3. Metode Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode simple random sampling, sehingga setiap karyawan produksi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi bagian dari sampel. Teknik ini dipilih untuk menghasilkan data yang representatif dan menghindari bias. Lalu olah data menggunakan SPSS for Windows versi 21.0.

4. Teknik Pengambilan Sampel

Setelah dilakukan perhitungan, peneliti telah menentukan batas margin error yang ditoleransi pada penelitian ini yaitu sebesar 10%. Hal itu didasarkan pada lokasi, waktu, biaya dan kemungkinan lain yang bisa terjadi pada saat penelitian berlangsung. Berdasarkan perhitungan, Jumlah sampel yang akan digunakan yaitu sebanyak 91 orang dari 1000 orang karyawan PT Huwama Karya Makmur .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda.

**Table Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant) 10,802	1,872		5,771	,000
	Insentif ,287	,121	,301	2,373	,020
	Gaji ,176	,118	,189	1,494	,139

Sumber: Hasil olah data SPSS

Dari hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 10,802 + 0,287 X_1 + 0,176 X_2$$

Arti dari model persamaan tersebut diatas adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 10,802 yang menunjukkan apabila semua variable independent yaitu insentif dan kinerja karyawan bernilai 0% atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerja karyawan adalah 10,802.
2. Nilai koefisien regresi untuk variable insentif memiliki nilai positif sebesar 0,287. Hal ini menunjukkan jika insentif mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,287 dengan asumsi variable independent lainnya dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variable gaji memiliki nilai negatif sebesar - 0,176. Hal ini menunjukkan jika gaji mengalami kenaikan 1%, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,176 dengan asumsi variable independent lainnya dianggap konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh dari setiap variable independent yaitu insentif (X₁) dan gaji (X₂) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependent yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial.

**Table Hasil Analisis Uji T
Coefficients^a**

Model	B	Std. Error	Beta	t	sig
1	(Constant) 10,802	,936		11,542	,000
	Insentif ,287	,060	,475	4,746	,000
	Gaji ,176	,059	,299	2,989	,004

Sumber: Hasil olah data SPSS 2024

Berdasarkan table diatas, uji parsial untuk variable insentif diperoleh $t = 4,746$ dengan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari sini menunjukkan secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan diterima.

Sementara uji parsial untuk variable gaji diperoleh $t = 2,989$ dengan nilai signifikansinya $0,04 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari sini menunjukkan secara parsial H_2 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan diterima.

Hasil Uji F (Simultant)

Uji F digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh antara variable independent yaitu insentif (X1) dan gaji (X2) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variable dependent yaitu kinerja karyawan (Y).

Table Hasil Analisis Uji F

ANOVA^a

Model		Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120,440	2	60,220	44,324	,000 ^b
	Residual	119,560	88	1,359		
	Total	240,000	90			

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan pada table diatas, dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 44,324 dengan nilai signifikansinya $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak, H2 dan H3 diterima, artinya secara sumultan variable independent insentif (X1) dan gaji (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Determinasi R²

Uji R² digunakan untuk melihat besarnya pengaruh variable independent yaitu insentif (X1) dan gaji (X2) terhadap variable dependent yaitu kinerja karyawan (Y) secara keseluruhan. Berikut adalah hasil uji determinasi simultan.

Table Hasil Analisis Uji R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,502	,491	1,166

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan table diatas, dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0,502

= 50,2%. Hal ini berarti variable bebas yaitu insentif (X1) dan gaji (X2) secara Bersama-sama mempengaruhi variable terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 50,2% sementara sisanya yaitu 49,8% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, menunjukkan secara parsial insentif mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang sudah dianalisis bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dan Kinerja Karyawan (Andi Pallawagau, Olivia Yolanda, 2023).

Dengan begitu, hipotesis pertama yang berbunyi “insentif secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Huwama Karya Makmur”, diterima. Hal ini

menunjukkan bahwa dengan adanya insentif yang cukup dalam bekerja, maka akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal begitu juga dengan dengan insentif yang kurang, maka juga akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Variabel insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai Standardized Coefficients Beta variabel insentif lebih besar dibandingkan variabel gaji.

Sementara itu gaji juga mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang sudah dianalisis bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaji dan Kinerja Karyawan (Winda Eka Saputri Nim, 2024).

Dengan begitu, hipotesis kedua yang berbunyi “Gaji secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Huwama Karya Makmur” diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya gaji yang layak, maka akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal begitu juga dengan dengan gaji yang kurang, maka juga akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah.

Meski begitu, secara simultan variabel insentif dan gaji secara Bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan dan dipengaruhi oleh variable lain yang tidak ada dalam penelitian ini yaitu: Pengetahuan akan pekerjaan, rencana kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, loyalitas, komunikasi, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Dengan begitu, hipotesis ketiga yang berbunyi “Insentif dan gaji secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Huwama Karya Makmur” diterima.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan gaji terhadap kinerja karyawan. Responden dari penelitian ini yaitu berjumlah 91 orang yang merupakan karyawan dari PT Huwama Karya Makmur.

Dari data yang telah dikumpulkan dan dilakukan pengujian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variable insentif memiliki nilai t hitung 4,746 dengan nilai signifikansinya $0,00 < 0,05$. Ini berarti insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Huwama Karya Makmur secara signifikan.
2. Variabel gaji memiliki nilai t hitung 2,989 dengan nilai signifikansinya $0,04 < 0,05$. Ini berarti gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Huwama Karya Makmur secara signifikan.
3. Secara simultan, variable insentif dan gaji berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena diperoleh F hitung sebesar 44,324 dengan nilai signifikansinya 0.000 lebih kecil dari 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar.
- Akmaliyah, N. (2018). Pengembangan Kompetensi Karyawan. Graha Ilmu.
- Arnolds, C. A., & Venter, D. J. (2017). The Strategic Importance of Motivational Rewards for Lower-Level Employees in the Manufacturing and Retailing Industries. Dalam Fandy Tjiptono (Ed.), Prinsip-Prinsip Total Quality Service. Andi Publisher.
- Assari, M. A., Desa, N. M., & Subramaniam, C. (2019). The Impact of Leadership Styles on Employee Performance: A Study on Malaysian Manufacturing Industry. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(5), 793-812.

- Bacal, R. (2012). *Performance Management*. McGraw-Hill Education.
- Batjo, R., & Shaleh, M. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 45-58.
- Cendana, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 123-134.
- Devi, V. R., & Jeffry, J. (2018). The Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 7(5), 21-28.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Ginting, I. M., Sembiring, B. K. F., & Sinulingga, S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 89-98.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (Andi Pallawagau, Olivia Yolanda, 2023).
- Harsono, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Harvard Business Review. (2002). *Harvard Business Review on Managing People*. Harvard Business School Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Rahayuningsih, D. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 112-120.
- Rangkuti, F., et al. (2019). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 56-67.
- Reny, M. (2016). *Manajemen Kinerja*. Pustaka Setia.
- Saputri, W. E. (2024). Pengaruh Gaji, Bonus, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara) (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Kendari).
- Sarwoto, B. (1983). *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. (2016) Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi 2, Cetakan 1). Bandung: Alfabeta