

PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJAKARYAWAN PT. TENMA INDONESIA KARAWANG FACTORY

Akhmad Subhan Riyadi¹, Suroso², Maman Mulya Karnama³
Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}
suroso@ubpkarawang.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi bagaimana gaji dan insentif mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di PT. Tenma Indonesia Karawang Factory. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dan kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 dengan pendekatan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil t hitung variabel gaji sebesar $6,775 > t$ tabel 1,984 artinya variabel gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja sedangkan t hitung variabel insentif sebesar $1,216 < t$ tabel 1,984 artinya variabel insentif tidak berpengaruh signifikan parsial terhadap variabel kinerja. Dan diketahui bahwa nilai F hitung variabel gaji dan insentif sebesar $53,257 > F$ tabel 3,090 artinya berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja. Simpulan, Perusahaan harus bisa memberikan gaji yang sesuai untuk karyawannya guna memajukan perusahaan dan mendorong kinerja karyawan karena ada kaitannya antara variabel gaji dengan variabel Kinerja. Rendahnya insentif yang diterima oleh karyawan menyebabkan kinerja karyawan tidak bisa diukur dengan jumlah insentif yang diterima. Perusahaan harus bisa memberikan insentif yang layak untuk karyawannya.

Kata Kunci : Gaji, Insentif, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to evaluate how salaries and incentives influence employee performance improvement at PT. Tenma Indonesia Karawang Factory. Research data was collected through questionnaires and then analyzed using SPSS version 26 software with a multiple linear regression approach. The research results show that the calculated t result of the salary variable is $6.775 > t$ table 1.984, meaning that the salary variable has a partially significant effect on the performance variable, while the t calculated incentive variable is $1.216 < t$ table 1.984, meaning that the incentive variable has no partial significant effect on the performance variable. And it is known that the calculated F value of the salary and incentive variables is $53.257 > F$ table 3.090, meaning that it has a significant simultaneous effect on the performance variable. In conclusion, companies must be able to provide appropriate salaries to their employees in order to advance the company and encourage employee performance because there is a relationship between salary variables and performance variables. The low incentives received by employees mean that employee performance cannot be measured by the number of incentives received. Companies must be able to provide appropriate incentives for their employees.

Keywords : Salary, Incentives, Employee performance

PENDAHULUAN

Manajemen SDM atau Sumber Daya Manusia merupakan disiplin ilmu untuk menganalisis peran dan interaksi manusia dalam suatu organisasi. Tujuan utamanya adalah mengelola tenaga kerja di dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan dan memastikan kepuasan kerja karyawan. Dengan menerapkan konsep dan prinsip manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mencapai kinerja yang optimal dengan mengevaluasi dan memberikan imbalan yang sesuai kepada setiap individu dalam organisasi berdasarkan kinerja mereka (Husaini, 2018). Gaji dan insentif yang diterima oleh karyawan memiliki dampak signifikan padasemangat kerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja dalam organisasi. Usaha meningkatkan kinerja karyawan merupakan upaya serius perusahaan untuk meningkatkan omzetnya (Marianus Subianto, 2019).

Motivasi juga memiliki peran yang krusial dalam kinerja karyawan karena berhubungan erat dengan aspek psikologis yang mencakup interaksi antara sikap, kebutuhan, dan kepuasan dalam diri individu. Penelitian sebelumnya telah mengulas secara luas tentang korelasi antara gaji dan insentif dengan kinerja (Huselid et al, 2019). Tingkat gaji yang rendah dapat mempengaruhi upaya meningkatkan produktivitas karyawan, sementara tingkat produktivitas yang rendah juga menghambat peningkatan gaji. Besar gaji yang diterima oleh karyawan mempengaruhi tingkat kesejahteraan mereka, dan kesejahteraan ini berpengaruh pada semangat karyawan dalam bekerja. Gaji juga menjadi motivator bagi karyawan untuk mengembangkan bakat dan kemampuan mereka (Wiantara et al., 2019). Insentif juga berpengaruh pada kinerja karyawan, karena karyawan memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan, pemberian insentif yang memadai menjadi hal yang krusial. Insentif diperlukan untuk mendorong karyawan agar mencapai tingkat kinerja tertinggi sesuai dengan kemampuan masing-masing (Efendi et al., 2020). Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diterima oleh karyawan berdasarkan kerja kerasnya untuk mencapai target perusahaan.

Jumlah gaji dan insentif yang diberikan kepada karyawan memiliki peran penting sebagai faktor motivasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Ketika karyawan menerima gaji dan insentif yang sesuai, motivasi untuk bekerja meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian ini difokuskan pada PT. Tenma Indonesia Karawang Factory, sebuah perusahaan melakukan proses produksinya di bidang produksi berbagai macam cetakan plastik dan molding. Produk-produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini digunakan untuk berbagai keperluan seperti peralatan rumah tangga, dapur, ruang tamu, dan kamar mandi. Selain itu, perusahaan ini juga telah mengembangkan bisnisnya ke sektor otomotif dan elektronik, termasuk pembuatan bumper mobil dan piano. Saat ini, PT. Tenma Indonesia Karawang Factory memiliki lebih dari 300 karyawan, termasuk karyawan kontrak perusahaan dan karyawan kontrak magang. Kehadiran perbedaan status dalam satu perusahaan ini menyebabkan adanya kesenjangan dalam gaji dan insentif yang diterima oleh karyawan perusahaan, yang tentunya dapat mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan. Diketahui bahwa insentif yang diberikan perusahaan relative kecil sehingga menjadi masalah pada kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Tabel 1.
Data Laporan NG Produksi Tahun 2022

| Bulan | Toleransi Yang Digunakan | Total Produksi | Standar NG | Aktualisasi |
|---------|--------------------------|----------------|------------|-------------|
| Januari | 10% | 10.500 | 1.050 | 918 |

| | | | | |
|-----------|-----|--------|-------|-------|
| Februari | 10% | 11.850 | 1.185 | 933 |
| Maret | 10% | 10.560 | 1.056 | 896 |
| April | 10% | 11.040 | 1.104 | 1.109 |
| Mei | 10% | 12.450 | 1.245 | 1.280 |
| Juni | 10% | 12.390 | 1.239 | 1.298 |
| Juli | 10% | 12.480 | 1.248 | 1.211 |
| Agustus | 10% | 12.270 | 1.227 | 1.187 |
| September | 10% | 11.970 | 1.197 | 1.098 |
| Oktober | 10% | 11.010 | 1.101 | 1.113 |
| November | 10% | 11.220 | 1.122 | 1.147 |
| Desember | 10% | 11.850 | 1.185 | 1.204 |

Sumber : Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Supervisor bagian produksi PT. Tenma Indonesia Karawang Factory dapat dilihat bahwa aktualisasi jumlah NG pada bulan Januari, Februari, Maret Jumlah NG masih dibawah standart yang digunakan dengan toleransi 10%. Pada bulan April, Mei, Juni Jumlah aktualisasi NG meningkat berada diatas standar toleransi yang digunakan. Kemudian di bulan Juli, Agustus, September jumlah aktualisasi kembali menurun dibawah standar NG. Lalu di akhir tahun Oktober, November, Desember jumlah NG kembali naik meningkat berada diatas standar toleransi NG yang digunakan.

Tabel 2.
Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja Karyawan di PT.Tenma
IndonesiaKarawang Factory

| Pertanyaan | Jawaban Responden | | |
|--|-------------------|-------|----|
| | Ya | Tidak | |
| Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas yang diberikan | 23 | 7 | 30 |
| Pegawai berusaha untuk mempertanggung jawabkan pekerjaan sesuai standar yang di tetapkan | 20 | 10 | 30 |
| Pekerjaan yang saya tekuni dapat memunculkan gagasan baru untuk mengukur kemampuan kinerja | 13 | 17 | 30 |
| Hubungan kinerja individu, kelompok dan organisasi yan baik | 12 | 18 | 30 |
| Atau sarana di perusahaan cukup baik untuk membantu menyelesaikan pekerjaan | 9 | 21 | 30 |

Bahwa kinerja karyawan masih terdapat masalah, pada indikator pertanyaan nomor 3,4,5 jawaban responden dominan menjawab "Tidak". Karyawan kesulitan dalam memunculkan gagasan baru untuk mengukur kinerja pekerjaannya, terdapat hubungan yang kurang baik didalam kinerja individu, kelompok dan organisasi, sarana di perusahaan juga belum cukup baik untuk membantu menyelesaikan pekerjaan. Hal ini mengidentifikasikan bahwa masih ada sebagian karyawan yang kinerjanya masih dibawah standar ketentuan perusahaan, dan memberikan dampak kepada turunnya target perusahaan yang sudah ditetapkan. Sebagai mana kita ketahui dalam segala kegiatannya sebuah perusahaan harus ditunjang dengan adanya dorongan dari sumber daya manusianya, baik yang timbul dalam diri maupun dari luar manusia. Sehubungan

dengan ini, maka peneliti memfokuskan pembahasan tentang motivasi yang timbul dari internal maupun eksternal yaitu gaji dan insentif dalam hubungannya dengan kinerja karyawan PT. Tenma Indonesia Karawang Factory. Sebelumnya, ada sebuah penelitian terdahulu oleh (Ratnasari & Mahmud, 2020) dengan judul "The Effect of Salary and Incentives on Employee Performance in the Production Section of PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan". Temuan dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa variabel gaji dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan.

KAJIAN TEORI

Pengertian Gaji

Menurut Indriani, (2021) mendefinisikan gaji sebagai besaran upah untuk diberikan kepada karyawan manajerial dan tata usaha sebagai imbalan atas jasa yang perusahaan berikan. Pembayaran ini dilakukan dengan jumlah tetap berdasarkan kontrak yang sudah ditetapkan dan dibayarkan setiap bulan. Menurut (Kurniawati, 2020) menjelaskan bahwa indikator-indikator gaji mencakup: a) Kelayakan, yang merujuk pada gaji yang diterima sesuai dengan harapan karyawan. b) Motivasi kerja, yang mencerminkan perasaan karyawan saat menerima gaji, dan dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat serta meningkatkan kinerja. c) Kepuasan kerja, yang menggambarkan perasaan karyawan saat memperoleh gaji, berdasarkan kemampuan yang ada pada diri mereka.

Insentif

Menurut Handoko Jannah et al., (2020) insentif merupakan bentuk stimulus atau dorongan yang diterima oleh para karyawan untuk membantu karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan taraf ukur yang telah ditentukan, bahkan melebihi standar tersebut. Fungsi utama dari insentif adalah meningkatkan motivasi pegawai sehingga pegawai berusaha mencapai tujuan organisasi dengan memberikan rangsangan finansial di atas dan di luar upah dan gaji pokok. Menurut Rivai (Ratnasari & Mahmud, 2020) terdapat beberapa indikator insentif termasuk: a) Kinerja, b) Lama kerja, c) Senioritas, d) Kebutuhan, e) Keadilan dan kelayakan, dan f) Evaluasi jabatan.

Kinerja

Menurut Sulaiman, (2020) menyatakan bahwa kinerja atau performa mencerminkan sejauh mana program pencapaian atau hasil yang telah berhasil mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang telah dijabarkan dalam perencanaan tahapan organisasi tersebut. Menurut Sulistiyanti (dalam Ratnasari & Mahmud, 2020) menjelaskan beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut: a) Prestasi kerja, b) Disiplin kerja, c) Efektivitas dan efisiensi kerja, d) Tanggung jawab, dan e) Hubungan antar sesama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan tujuan untuk menyajikan informasi tentang keadaan secara objektif menggunakan angka. Metode ini mencakup pengumpulan data, interpretasi data, serta presentasi dan analisis hasil (Niswardi, 2020). Dalam analisis data deskriptif, peneliti memakai metode analisis deskriptif. Angket data yang telah terkumpul dipilih dan disusun secara terstruktur, kemudian dianalisis menggunakan kajian teori untuk menggambarkan pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Tenma Indonesia Karawang Factory. Penelitian ini mengikutsertakan 135 karyawan yang

bekerja dalam satu section sebagai populasi. Menggunakan metode pengambilan simple random sampling. Simple random sampling adalah suatu prosedur pengambilan sampel yang sederhana dan adil, dimana setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang setara untuk dipilih sebagai sampel (Sumargo, 2020). Untuk menentukan ukuran sampel, penelitian ini menggunakan rumus Slovin, yang menghitung ukuran sampel berdasarkan jumlah populasi.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dengan memanfaatkan rumus Slovin yang melibatkan variabel n sebagai jumlah sampel minimal yang dibutuhkan, N sebagai jumlah populasi, dan e sebagai margin error yang ditoleransi dalam studi ini menggunakan 5%, hasil dari perhitungan menunjukkan jumlah sampel penelitian minimal yang diperlukan sekitar 100,9346 responden kuesioner. Dalam hal ini, peneliti memutuskan untuk membulatkan jumlah responden menjadi 101 orang. Tahapan dari penelitian ini yaitu membagikan angket berdasarkan skala likert kepada karyawan PT. Tenma Indonesia Karawang Factory memperoleh data kemudian menguji data dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda memanfaatkan alat SPSS selanjutnya uraikan dalam pembahasan dan ditarik dalam kesimpulan.

HASIL PENELITIAN

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Variabel Gaji, Intensif dan Kinerja

| No | Indikator | r hitung | r tabel | Ket |
|----|---|----------|---------|-------|
| 1 | Gaji sesuai harapan | 0,638 | 0,361 | Valid |
| 2 | Gaji sebanding dengan kinerja | 0,693 | 0,361 | Valid |
| 3 | Gaji yang layak | 0,771 | 0,361 | Valid |
| 4 | Gaji sesuai lama waktu bekerja | 0,813 | 0,361 | Valid |
| 5 | Gaji banding dengan umur | 0,485 | 0,361 | Valid |
| 6 | Rasa senang menerima gaji | 0,723 | 0,361 | Valid |
| 7 | Gaji membuat bersemangat dalam bekerja | 0,681 | 0,361 | Valid |
| 8 | Gaji meningkatkan kinerja | 0,774 | 0,361 | Valid |
| 9 | Reward saat target tercapai | 0,691 | 0,361 | Valid |
| 10 | Merasa puas dengan gaji yang diterima | 0,807 | 0,361 | Valid |
| 11 | Puas dengan kinerja yang dihargai | 0,472 | 0,361 | Valid |
| 12 | Menyukai pekerjaan | 0,771 | 0,361 | Valid |
| 13 | Insentif mempengaruhi kinerja | 0,693 | 0,361 | Valid |
| 14 | Insentif sesuai dengan kinerja | 0,753 | 0,361 | Valid |
| 15 | Insentif sesuai dengan jam kerja | 0,658 | 0,361 | Valid |
| 16 | Insentif dipengaruhi oleh jam kerja | 0,838 | 0,361 | Valid |
| 17 | Insentif dipengaruhi oleh lama kerja | 0,807 | 0,361 | Valid |
| 20 | Insentif dipengaruhi oleh lama masa kerja | 0,777 | 0,361 | Valid |
| 21 | Insentif dipengaruhi oleh loyalitas | 0,693 | 0,361 | Valid |
| 22 | Insentif untuk memenuhi kebutuhan pokok | 0,740 | 0,361 | Valid |
| 23 | Insentif yang di terima cukup | 0,788 | 0,361 | Valid |
| 24 | Insentif sesuai dengan pengorbanan | 0,776 | 0,361 | Valid |
| 25 | Insentif sesuai bidang | 0,858 | 0,361 | Valid |
| 26 | Keterampilan | 0,895 | 0,361 | Valid |

| | | | |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|
| 27 Kepribadian baik | 0,801 | 0,361 | Valid |
| 28 Dapat mengerjakan dengan baik | 0,705 | 0,361 | Valid |
| 29 Tepat waktu | 0,687 | 0,361 | Valid |
| 30 Mematuhi peraturan | 0,806 | 0,361 | Valid |
| 31 Mematuhi norma sosial | 0,849 | 0,361 | Valid |
| 32 Mencapai target | 0,788 | 0,361 | Valid |
| 33 Berpikir kreatif | 0,688 | 0,361 | Valid |
| 34 Bertanggung jawab | 0,927 | 0,361 | Valid |
| 35 komitmen | 0,909 | 0,361 | Valid |
| 36 Hubungan baik dengan rekan kerja | 0,925 | 0,361 | Valid |
| 37 Komunikasi baik dengan rekan kerja | 0,903 | 0,361 | Valid |

Berdasarkan hasil uji validitas dari masing masing variabel diatas maka dapat ditarik kesimpulan :

- 1) Pada variabel gaji nilai terendah terdapat pada dimensi kepuasan kerja, motivasi kerja, kelayakan.
- 2) Pada variabel insentif nilai terendah terdapat pada dimensi kinerja, kebutuhan, lama kerja.
- 3) Pada variabel kinerja nilai terendah terdapat pada dimensi disiplin kerja, efektivitas dan efisiensi kerja.

Nilai r hitung untuk variabel gaji, variabel insentif, dan variabel kinerja melebihi nilai r tabel yang mencapai 0,361. Maka dapat ditarik kesimpulan jika 36 pernyataan dalam studi ini dapat dianggap valid dalam Uji Reliabilitas dan penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 4.
Uji Reliabilitas

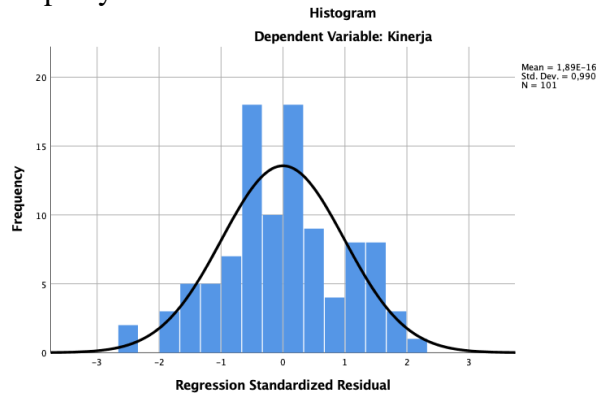
| Variabel | Alpha Cornbach | r Kritis | Keterangan |
|---------------|----------------|----------|------------|
| Gaji (X1) | 0,887 | 0,6 | Realiabel |
| Insentif (X2) | 0,925 | 0,6 | Realiabel |
| Kinerja (Y) | 0,954 | 0,6 | Realiabel |

Bahwa hasil uji reliabilitas untuk variabel gaji mencapai 0,887, insentif mencapai 0,925, dan variabel kinerja karyawan mencapai 0,954, yang semuanya melebihi nilai batas 0,6. Dengan demikian, keseluruhan 36 item pernyataan dalam penelitian tersebut dapat dianggap reliabel dan terbukti dapat diandalkan.

Tabel 5.
Uji Normalitas

| | | <i>Unstandardized Residual</i> |
|----------------------------------|----------------|--------------------------------|
| N | | 101 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 5,67411773 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,075 |
| | Positive | ,049 |
| | Negative | -,075 |
| Test Statistic | | ,075 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,187 ^c |

Dari hasil tabel output uji diatas, terlihat bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah $0,187 > 0,05$. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan jika normalitas dalam model regresi telah memenuhi persyaratan.



Gambar 1. Grafik Histogram

Melihat grafik histogram diatas, data penelitian dalam model regresi membentuk garis lurus diagonal, menunjukkan bahwa distribusi data cenderung normal. Berdasarkan hasil output diatas, dapat diamati bahwa data tersebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini membuktikan bahwa model regresi memiliki distribusi normal.

Tabel 6.
Uji Multikolineritas

| Model | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>t</i> | <i>Sig.</i> | <i>Collinearity Statistics</i> | |
|--------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|--------------------------------|------------|
| | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | | <i>Tolerance</i> | <i>VIF</i> |
| 1 (Constant) | 12,611 | 3,551 | | 3,551 | ,001 | | |
| Gaji | ,685 | ,101 | ,640 | 6,775 | ,000 | ,549 | 1,822 |
| Insentif | ,105 | ,086 | ,115 | 1,216 | ,227 | ,549 | 1,822 |

Bahwa nilai tolerance mencapai 0,549 dengan nilai VIF mencapai 1,822. Rentang antara nilai tolerance dan VIF memiliki jarak yang sempit, menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolineritas atau bebas dari multikolineritas.

Tabel 7.
Uji Heterokeditas

| Model | <i>Unstandardized Coefficients</i> | | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>t</i> | <i>Sig.</i> |
|--------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| | <i>B</i> | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i> | | |
| 1 (Constant) | 11,183 | 2,046 | | 5,465 | ,000 |
| Gaji | -,109 | ,058 | -,243 | -1,879 | ,063 |
| Insentif | -,038 | ,050 | -,100 | -,772 | ,442 |

Hasil uji tabel diatas menunjukkan bahwa nilai sig variabel Gaji (X1) mencapai

0,063, sedangkan untuk variabel Insentif (X2) mencapai 0,442. Kedua nilai tersebut melebihi batas nilai 0,05. Maka dapat ditarik kesimpulan jika model regresi tidak menunjukkan hasil heteroskedastisitas.

Tabel 8.
Uji T

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 12,611 | 3,551 | | 3,551 | ,001 |
| Gaji | ,685 | ,101 | ,640 | 6,775 | ,000 |
| Insentif | ,105 | ,086 | ,115 | 1,216 | ,227 |

Berdasarkan hasil output diatas diperoleh nilai t hitung untuk variabel Gaji (X1) mencapai 6,775 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai t hitung tersebut melebihi nilai t tabel yang digunakan yaitu 1,984. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaji (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y). Sementara itu, nilai t hitung untuk variabel Insentif (X2) mencapai 1,216 dengan tingkat signifikansi 0,227. Nilai t hitung ini lebih rendah dari nilai t tabel yang digunakan yaitu 1,984. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Insentif (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Tabel 9.
Uji F

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|------|
| 1 Regression | 3499,251 | 2 | 1749,625 | 53,257 | ,000 |
| Residual | 3219,561 | 98 | 32,853 | | |
| Total | 6718,812 | 100 | | | |

Hasil analisis data uji F diperoleh nilai F hitung mencapai 53,257 dengan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Nilai F hitung ini melebihi nilai F tabel yang digunakan, yaitu 3,09. Berdasarkan hal tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel gaji dan insentif terhadap kinerja.

Tabel 10.
Koefisien Determinan

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,722 | ,521 | ,511 | 5,732 |

Berdasarkan data pada output di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel gaji dan insentif berkontribusi sebesar 0,521 atau setara dengan 52,1% terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 47,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, kemampuan kerja, motivasi, kondisi kerja, kerjasama dan lain lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil studi menunjukkan bahwa variabel gaji (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Temuan tersebut didukung oleh nilai t hitung sebesar 6,775 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang menegaskan bahwa hubungan antara variabel gaji dan kinerja adalah positif dan signifikan. Secara empiris memiliki arti jika semakin banyak jumlah gaji yang diberikan kepada karyawan maka kinerja mereka cenderung meningkat. Sebaliknya, jika gaji rendah, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi terdahulu oleh Hasni (2020) yang juga menguji Pengaruh Gaji Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Kredit Plus di Kota Makassar.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil studi menunjukkan bahwa variabel insentif (X2) memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Hal ini terlihat dari nilai t hitung mencapai 1,216 dengan tingkat signifikansi mencapai 0,227, yang lebih besar dari 0,05. Artinya, secara empiris, hubungan antara variabel insentif dan kinerja cenderung negatif dan tidak signifikan. Itu artinya, naiknya insentif yang diterima oleh karyawan, tidak berbanding lurus dengan peningkatan kinerja mereka. Begitu pula sebaliknya, jika insentif rendah, tidak berbanding lurus dengan penurunan kinerja. Temuan ini konsisten dengan studi terdahulu oleh Annisa (2019) yang mengevaluasi Analisis Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai OPD Kota Bandar Lampung.

Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil studi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaji (X1) dan variabel insentif (X2) memiliki pengaruh simultan terhadap variabel kinerja (Y). Temuan ini didukung oleh nilai F hitung mencapai 53,257 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai F hitung melebihi nilai F tabel 3,09 dan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, dapat diartikan bahwa hubungan antara variabel gaji dan insentif dengan kinerja adalah simultan. Artinya, kedua variabel tersebut bekerja bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

SIMPULAN

Bahwa Hasil uji t, variabel gaji menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel insentif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel gaji dan insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT. Tenma Indonesia Karawang Factory. Selain itu, variabel gaji memiliki pengaruh yang lebih banyak terhadap kinerja karyawan jika dibandingkan dengan variabel insentif.

DAFTAR PUSTAKA

- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1–11. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1759>
- Haribowo, R., Bilgies, A. F., Verawaty, V., & ... (2022). Analisis Pengaruh Brand Image Dan Celebrity Endoser Terhadap Purchase Decision Produk Bakery Bittersweet By Najla. *Management ...*, 3(October), 3220–3230.

- <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1170%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1170/784>
- Husaini, A. (2018). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Warta*.
<https://comserva.publikasiindonesia.id/index.php/comserva/article/view/882>
- Indriani, D. (2021). Pengaruh Gaji dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis dan Perawat pada Klinik Rumah Luka di Kabupaten Sidoarjo. *E-Jurnal Riset Manajemen Unisma*, 10(03), 135–145.
<http://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/12796>
- Jannah, A. S. R., & Jumady, E. (2020). Efek Pemberian Insentif Dan Komitmen Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pt Gelael Supermarket Makassar. *Al-Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 83. doi: 10.31602/al-kalam.v7i2.3257
- Marianus Subianto 1. (2019). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto*. 4, 698–712. <https://ejournal.lppm-unbaja.ac.id/index.php/saintek/article/view/2594>
- Niswardi, I. (2020). *Analisis Kemampuan Pedagogi Guru SMK yang sedang Mengambil Pendidikan Profesi Guru dengan Metode Deskriptif Kuantatif dan Metode Kualitatif*. 20(1), 37–44. <https://core.ac.uk/download/pdf/287239683.pdf>
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Sulaiman, A. (2020). Analisis Peranan Pendidikan Dan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntanika*, 6(1), 13–14. <https://poltekanika.ac.id/journal/index.php/akt/article/download/140/128>
- Wiantara, K. A., & Ekonomi, J. P. (2019). *Hubungan Tingkat Upah Dengan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa Di Desa Temukus Tahun 2018*. 67(1). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/5349>