

## Pengaruh Gaji, Insentif, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang

<sup>1\*</sup>Intan Raysita, <sup>2</sup>Putu Sulastris

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Dharma Putra Semarang, Indonesia

Korespondensi penulis : [putusulatri@gmail.com](mailto:putusulatri@gmail.com)

**Abstract :** *This research aims to determine the effect of salary, incentives and motivation on the performance of PT employees. Pan Pacific Jakarta Semarang Branch. The data used is primary data, namely data obtained through questionnaires distributed to PT employees. Pan Pacific Jakarta Semarang Branch The sampling used in this research was simple random sampling. The number of samples in this research was 62 employees from 162 populations by using the Slovin formula. Then the data collection method is through questionnaires and data analysis using SPSS which includes validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, F test, as well as hypothesis testing using the t test and R<sup>2</sup>. The research results are 1). Salary (X<sub>1</sub>) has a positive effect on employee performance (Y). This is proven by the calculated t value of 2.384 > t calculated 2.000 with a significance value of 0.020 < 0.05 (significant). 2). Incentives (X<sub>2</sub>) have no effect on employee performance (Y). This is proven by the calculated t value of 1.453 < t table 2.000 with a significance value of 0.152 > 0.05 (not significant). 3). The influence of motivation (X<sub>3</sub>) has a positive effect on employee performance (Y). This is proven by the calculated t value of 2.545 > t table 2.000 with a significance value of 0.014 < 0.05 (significant).*

**Keywords :** *Salary, Incentives, Motivation, Employee Performance.*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji, insentif, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang. Data yang digunakan yaitu data primer dimana data diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 62 karyawan dari 162 populasi dengan menggunakan rumus slovin. Kemudian metode pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis data menggunakan SPSS yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan R<sup>2</sup>. Adapun hasil penelitian adalah 1). Gaji (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 2,384 > t tabel 1,671 dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 < 0,05 (signifikan). 2). Insentif (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 1,453 < t tabel 1,671 dengan nilai signifikansi sebesar 0,152 > 0,05 (tidak signifikan). 3). Pengaruh motivasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 2,545 > t tabel 1,671 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 < 0,05 (signifikan).

**Kata Kunci :** Gaji, Insentif, Motivasi, Kinerja Karyawan.

### 1. LATAR BELAKANG

Dalam dunia bisnis, masing-masing perusahaan mempunyai sasaran untuk mencapai perkembangan perusahaan. Sasaran ini bisa digapai dengan membangun dan meningkatkan kinerja lingkungan. Kesuksesan dari tujuan perusahaan dikarenakan oleh berbagai aspek. Diantara berbagai aspek yang terpenting adalah sumber daya manusia atau karyawan, sebab faktor tersebut berperan penting sebagai pelaku yang terlibat secara langsung dari semua tingkat rancangan hingga penilaian yang dapat memberi manfaat, mengatur serta mengurus sumberdaya lainnya yang dimiliki instansi tersebut (Bahri & Nisa, 2017)

Perusahaan dikatakan berhasil atau maju, tidak hanya dari segi keuntungan perusahaan, tetapi juga beberapa aspek pendukung lainnya, salah satunya yakni kapasitas sumber daya manusia perusahaan. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan profesional guna terciptanya kesetaraan antara tuntutan kemajuan bisnis perusahaan dan kebutuhan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan seseorang yang berperan sebagai peserta pada suatu organisasi dan berkedudukan penting pada efektivitas kegiatan internal perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan guna melaksanakan tugas dengan baik dibutuhkan kinerja karyawan yang profesionalitas.

Yana et al., (2022) menjelaskan, kinerja merupakan kapasitas atau mutu suatu kewajiban atau tugas yang dilakukan oleh seseorang atau lebih dalam organisasi ketika melakukan kewajiban/tugas serta fungsi utama. Tugas dan fungsi utama ini berprinsip pada norma, kebijakan dan standar operasi yang ditentukan organisasi. Perusahaan akan maju jika kinerja karyawan tersebut baik, oleh karena itu karyawan harus selalu sesuai aturan dan melakukan kebijakan perusahaan. Kinerja seorang karyawan umumnya menjadi satu hal penting yang memiliki sifat individual, karena bagi karyawan mempunyai tingkat kemahiran dan keterampilan yang berbeda dalam melaksanakan tugas, maka perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan tersebut. Dalam rangka meningkatkan kapabilitas kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa aspek yang dapat berpengaruh pada mutu karyawan, seperti upaya terus menerus untuk memenuhi kebutuhan keuangan dan non keuangan karyawan dalam memberikan kepuasan kerja kepada karyawan, seperti penyediaan instrumen, cara kerja yang baik dan benar, lingkungan kerja dan taraf yang sesuai. Hal tersebut dilakukan guna membuat karyawan tetap berkomitmen terhadap perusahaan.

Pemberian kompensasi berupa gaji dan insentif yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Gaji dan insentif merupakan faktor pendorong bagi karyawan untuk mengembangkan bakat dalam pekerjaannya secara maksimal. Gaji merupakan bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi (Ratnasari & Mahmud, 2020). Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang (Rauuf et al., 2022). Kemudian secara garis besar, gaji dan insentif merupakan sebuah penghargaan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja yang mereka laksanakan. Ketika sebuah perusahaan dapat memberikan hak dan kewajibannya kepada karyawan, maka potensi-potensi yang dimiliki oleh karyawan dapat keluar secara maksimal dan motivasi karyawan dapat terbentuk dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu aspek yang berpengaruh pada kapasitas. Insentif merupakan stimulus sebagai dorongan pada karyawan agar bekerja sebaik-baiknya berupa penghasilan yang berbeda dengan gaji atau upah yang dibayar oleh instansi menurut (Shyreen A et al., 2022). Tindakan insentif yang dilakukan oleh perusahaan merupakan salah satu upaya perusahaan dalam peningkatan efektivitas karyawan (Rachmawati & Frianto, 2022). Selain memberikan insentif yang tepat untuk peningkatan kapasitas karyawan, hal ini juga bertujuan agar karyawan loyal kepada perusahaan dan memperbaiki *turn over* karyawan.

Menurut Rachmawati & Frianto (2022) motivasi kerja adalah bentuk dorongan yang dipunya atau dikandung oleh setiap orang dalam melaksanakan suatu kegiatan supaya seseorang ingin melakukannya, bekerja dan melakukan suatu kegiatan dengan memakai segala keterampilan dan bakatnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, seperti yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam mencapai semangat kerja yang tinggi maka perlu adanya kepedulian khusus kepada karyawan agar perusahaan dapat terus meraih keuntungan. Sebagian karyawan mengatakan bahwa mereka seringkali tidak punya semangat melakukan pekerjaan dengan baik karena mereka tidak diberi *reward* atau pencapaian di tempat kerja. Hal ini terjadi karena kurangnya bonus atau penghargaan khusus bagi karyawan yang berkinerja lebih baik. Apabila pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak memenuhi ketetapan atau terjadi masalah, maka atasan hanya akan menegur dan tidak akan ada hukuman yang tegas seperti pengurangan gaji atau pemberhentian.

Pada umumnya perusahaan hanya membutuhkan prestasi kerja atau hasil kerja dari karyawannya. Salah satu pendekatan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan atau kinerja karyawan dapat dilakukan melalui kepemimpinan yang handal, tinggi dan terarah. Fenomena yang terjadi di Indonesia yaitu masih banyaknya pimpinan perusahaan yang kurang memperhatikan sistem manajemen kerja dalam organisasinya, sehingga menjadikan kepuasan kerja karyawan tidak optimal dengan menghasilkan hasil kinerja yang rendah sehingga berdampak pada kelancaran produktivitas perusahaan. PT. Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang termasuk salah satu perusahaan yang berfokus pada pentingnya kinerja karyawan.

Pengaruh Gaji, Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan telah diteliti oleh beberapa peneliti. Akan tetapi pada penelitian terdahulu terdapat perbedaan penelitian. Penelitian Yana et al (2022) menunjukkan bahwa Gaji berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian Alfian & Rahmana (2023) bahwa Gaji tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Steffany & Hikmah (2023) menunjukkan bahwa Insentif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda

dengan penelitian Rachmawati & Frianto (2022) bahwa Insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Steffany & Hikmah (2023) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian Abdullah (2018) bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan latar belakang diatas dan memperhatikan kondisi yang ada diperusahaan serta dengan melihat kinerja karyawan penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh gaji, insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang”**

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Gaji**

Menurut Budi et al (2022), gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Sedangkan menurut Ratnasari & Mahmud (2020), mengatakan bahwa gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai karyawan yang memberikan sumbangan dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji merupakan sejumlah uang yang diterima oleh kekuasaan manajerial dan administrasi sebagai kontribusinya terhadap perusahaan, gaji akan diterima dengan jumlah yang tetap setiap bulannya (Zahro et al., 2020).

### **Insentif**

Pada dasarnya setiap orang yang melakukan pekerjaan atau dikatakan bekerja menginginkan memperoleh upah atau gaji. Tindakan insentif mengacu pada upah yang tidak termasuk gaji utama setiap karyawan. Umumnya imbalan diberikan karena karyawan telah berhasil mengerjakan pekerjaan secara baik, sehingga perusahaan memberikan hadiah yang disebut insentif berupa uang. Selain sebagai apresiasi atas kerja kerasnya, insentif yang diberikan bertujuan untuk peningkatan semangat kerja karyawan yang akan berdampak pada kapasitas karyawan (Febriyan & Siagian, 2020). Insentif merupakan dorongan agar karyawan melakukan pekerjaan terbaiknya, serta penghasilan yang berbeda dengan gaji atau upah yang dibayarkan oleh perusahaan (Melisa & Mauli, 2020). Insentif adalah hadiah atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja (Effendy & Fitria, 2020). Tingginya performa karyawan maka tinggi pula insentif yang diberikan oleh perusahaan. Namun, bila performa tenaga kerja menurun otomatis insentif yang didapatkan juga akan kecil.

Terlebih bila karyawan tersebut tidak dapat meningkatkan performa kerjanya, perusahaan akan melakukan pencabutan insentif tersebut.

### **Motivasi**

Motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu (Rukmana & Savitri, 2022). Motivasi yakni proses mencarikan kebutuhannya karyawannya serta membantu didalam pencapaian didalam prosesnya yang halus. Memberikan motivasi pada karyawannya bertujuan menambah keterampilannya karyawan didalam pemenuhan organisasinya (Halim & Asriana, 2022)

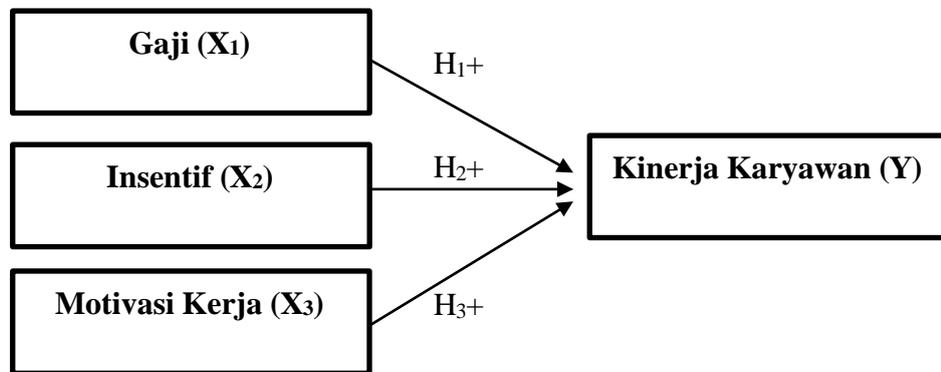
Motivasi merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia yang akan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan baik, sedangkan kepuasan merupakan sikap yang menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan dan hasil yang didapatkan (Susilo & Rahayu, 2022). Motivasi kerja merupakan keinginan seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi kerja adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan (Rachmawati & Frianto, 2022).

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Laily & Anah (2021) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan pada periode tertentu. Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai hasil yang optimal. Menurut Trianto (2022) kinerja karyawan adalah suatu hasil dari usaha yang dilakukan seseorang dengan kemampuan dan penilaian kerja yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai hasil yang optimal. Produktivitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif dalam melakukan pekerjaan, pelatihan dan motivasi yang diterima. Menurut Siburian et al (2021) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi. Hasil dari pekerjaannya tersebut memberikan umpan balik untuk dirinya sendiri sehingga selalu akan melakukan pekerjaan dengan baik dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

### Kerangka berpikir

Untuk menggambarkan dari penelitian yang akan dilakukan yaitu : Gaji, Insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka kerangka konseptual penelitian sbb :



Gambar 1 Kerangka Berpikir

### Hipotesis Penelitian :

H<sub>1</sub>: Gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub>: Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H<sub>3</sub>: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## 3. METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Berdasarkan sumber perolehan data dapat dibedakan menjadi data primer dan sekunder. Data primer data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti sedangkan data sekunder data yang tidak dikumpulkan sendiri oleh peneliti misalnya data dari majalah, keterangan-keterangan atau publikasi lainnya (Marzuki, 2012).

### Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017) populasi merupakan sekumpulan item yang menunjukkan fitur spesifik yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang sebanyak 162 karyawan. Sedangkan sampel merupakan bagian dari komponen populasi yang telah ditentukan oleh peneliti.

Pada penelitian ini jumlah populasi karyawan pada PT. Pan Pacific Jakarta Cabang Semarang adalah sebanyak 162 karyawan, maka peneliti menentukan jumlah sampel dengan teknik *simple random sampling* yaitu dengan memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan urutan yang ada dalam populasi itu sendiri.

Maka besaran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin menurut (Ginting, 2018) rumus slovin adalah sebagai berikut ini:

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

Maka jumlah sampel yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{162}{1 + 162(0,01)^2} = 61,83$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin maka diperoleh penelitian sebanyak 62 responden.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Analisis data**

Analisis data kuantitatif digunakan untuk menganalisa data yang diperoleh dari angka-angka karena pengolahan data menggunakan statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu untuk mempermudah dalam menganalisa. Proses analisa data kuantitatif ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis sebagai berikut :

##### **Uji Instrumen**

Uji instrument ini digunakan untuk menguji apakah kuesioner cukup valid atau reliabel dalam mengukur data. Uji instrument meliputi :

##### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur kuesioner. Hasil perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1 Uji Validitas**

Variabel, indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaji (X1) X1.1 X1.2 X1.3	0,477 0,666 0,452	0,254 0,254 0,254	Valid Valid Valid
Insentif (X2) X2.1 X2.2 X2.3 X2.4	0,778 0,566 0,737 0,305	0,254 0,254 0,254 0,254	Valid Valid Valid Valid
Motivasi (X3) X3.1 X3.2 X3.3 X3.4 X3.5	0,567 0,473 0,513 0,449 0,334	0,254 0,254 0,254 0,254 0,254	Valid Valid Valid Valid Valid
Kinerja karyawan (Y) Y1 Y2 Y3 Y4 Y5	0,711 0,553 0,699 0,381 0,433	0,254 0,254 0,254 0,254 0,254	Valid Valid Valid Valid Valid

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan hasil uji validitas sebagaimana tabel diatas variabel gaji, insentif, motivasi, dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai r hitung > r tabel untuk semua variabel. hasil ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner adalah valid untuk mengukur data.

### Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2**

### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	R standart	Keterangan
Gaji	0,739	0,70	Reliabel
Insentif	0,781	0,70	Reliabel
Motivasi	0,709	0,70	Reliabel
Kinerja karyawan	0,769	0,70	Reliabel

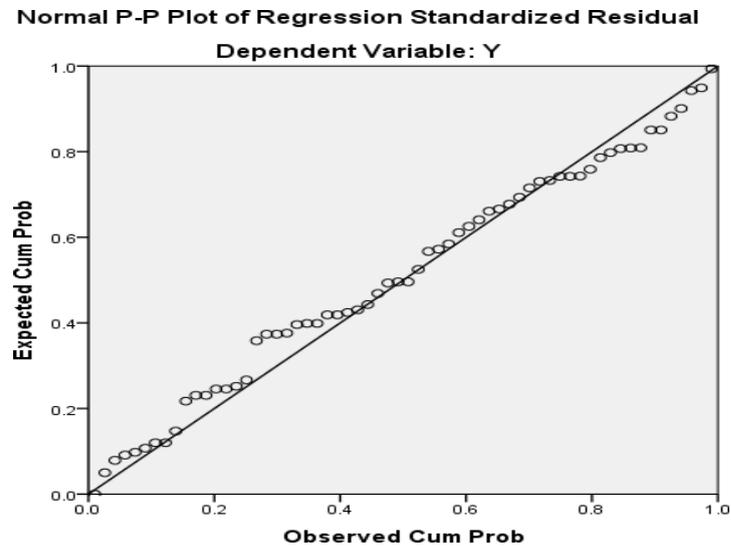
Sumber: Data primer diolah 2023

Hasil uji reliabilitas sebagaimana tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban dari responden konsisten, hal ini dapat ditunjukkan oleh cronbach,s alpha > 0,7.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Berikut ini hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2



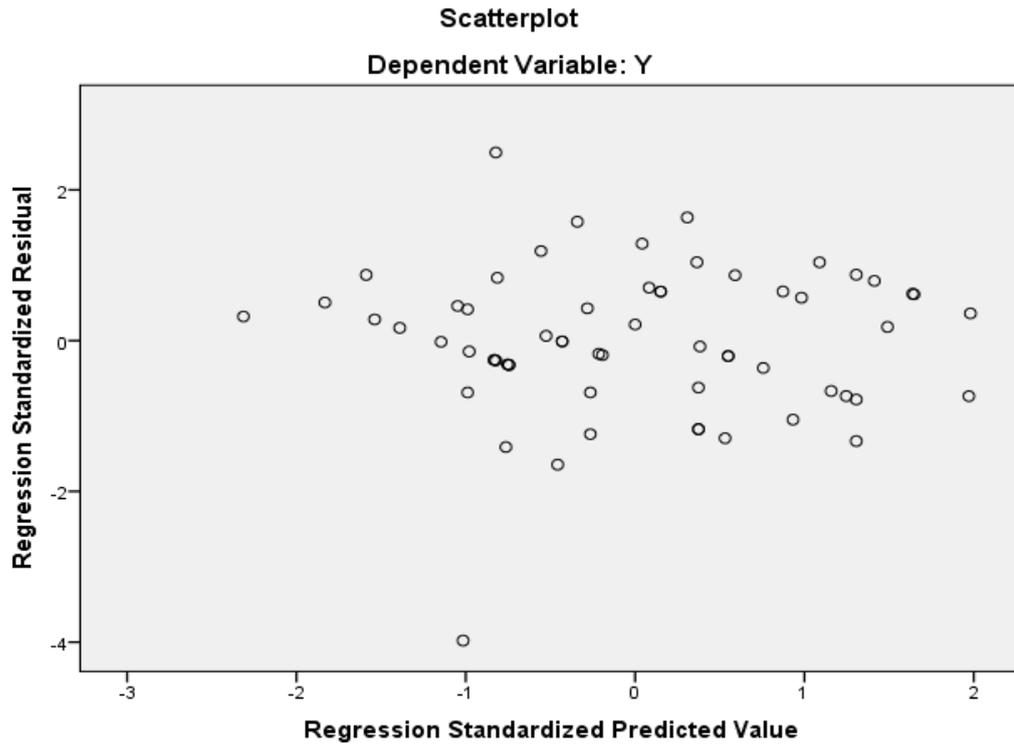
**Gambar 2 Uji Normalitas**

Sumber: Data primer diolah 2023

Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal. Hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

### Uji Heteroskedastisitas

Yang bertujuan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 3 berikut.



**Gambar 3**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data primer diolah 2023

Berdasarkan scatterplots diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 dan sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

## Uji Kelayakan Model

### Koefisien Determinasi

Berikut ini tabel hasil uji Koefisien determinasi

**Tabel 3**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 <sup>a</sup>	.379	.347	1.81204

Sumber: data primer diolah 2023

Hasil pengujian menunjukkan nilai Adjusted R square sebesar 0,347 hal ini berarti bahwa perubahan variabel kinerja karyawan sebesar 34,7% dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independent (gaji, insentif, dan motivasi)

sedangkan sisanya sebesar 65,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel independent.

## Uji F

Berikut hasil uji F yang disajikan dalam bentuk data berikut ini:

**Tabel 4 Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	116.267	3	38.756	11.803	.000 <sup>b</sup>
Residual	190.443	58	3.283		
Total	306.710	61			

Sumber: data primer diolah 2023

Berdasarkan data Anova menunjukkan nilai F hitung sebesar 11,803 > dari F tabel 2,76 (n-k-1=62-3-1=58)  $\alpha = 0,05$  dengan angka signifikan 0,000 < 0,05 (signifikan). Hal ini berarti bahwa semua variabel independen atau variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

## Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 5, maka dapat diketahui kesimpulan sebagai berikut:

**Tabel 5 Uji Hipotesis**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.365	2.622		2.428	.018
X1	.541	.227	.349	2.384	.020
X2	.217	.149	.214	1.453	.152
X3	.230	.090	.266	2.545	.014

Sumber: Data Primer Diolah 2023

1. Pengujian Hipotesis 1 ( $H_1$ ): Gaji Berpengaruh Positif terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh nilai t hitung 2,384 > t hitung 1,671 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,020 < 0,05$  (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengujian Hipotesis 2 ( $H_2$ ): Insentif Berpengaruh Positif terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.12. di atas, diperoleh nilai t hitung 1,453 < t tabel 1,671 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,152 > 0,05$  (tidak signifikan). Dengan demikian maka hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditolak.

3. Pengujian Hipotesis 3 ( $H_3$ ): Motivasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 5 di atas, diperoleh nilai t hitung 2,545 > t tabel 1,671 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,014 < 0,05$  (signifikan). Dengan demikian maka hipotesis 3 ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima.

## Analisis Regresi Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi berganda karena ingin mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksikan melalui dua variabel independen. Berikut data perolehannya:

**Tabel 6 Koefisien Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.365	2.622		2.428	.018
X1	.541	.227	.349	2.384	.020
X2	.217	.149	.214	1.453	.152
X3	.230	.090	.266	2.545	.014

Sumber: Data primer diolah 2023

$$Y = 0,349X_1 + 0,214X_2 + 0,266X_3 + e$$

1. Nilai koefisien regresi  $X_1$  untuk gaji sebesar 0,349 (positif) dengan signifikansi 0,020 menunjukkan bahwa nilai gaji mampu menaikkan nilai kinerja karyawan.
2. Nilai koefisien regresi  $X_2$  untuk insentif sebesar 0,214 (positif) signifikansi 0,152 menunjukkan bahwa nilai insentif yang ada tidak mampu mempengaruhi nilai kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi  $X_3$  untuk motivasi, sebesar 0,266 (positif) dengan signifikansi 0,014 menunjukkan bahwa nilai motivasi mampu menaikkan nilai kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

- Gaji ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,384 > t tabel sebesar 1,671 dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 < 0,05 (signifikan).
- Insentif ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 1,453 < t tabel sebesar 1,671 dengan nilai signifikansi sebesar 0,152 > 0,05 (tidak signifikan).
- Pengaruh motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,545 > t tabel sebesar 1,671 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 < 0,05 (signifikan).

### Saran

1. Sebaiknya pimpinan perusahaan sebaiknya mempertimbangkan untuk terus meningkatkan kebijakan kompensasi. Ini dapat mencakup peningkatan upah, pemberian bonus berdasarkan kinerja, atau tunjangan lainnya yang dapat memotivasi

karyawan untuk berkinerja lebih baik.

2. Sebaiknya pimpinan perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengevaluasi program insentif yang ada. Ini dapat melibatkan perbaikan dan penyesuaian program insentif, seperti pengakuan kinerja yang lebih nyata atau insentif yang lebih menarik, untuk mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik.
3. Sebaiknya pimpinan perusahaan lebih fokus pada upaya pengembangan motivasi karyawan. Ini bisa termasuk pelatihan kepemimpinan, program penghargaan karyawan yang lebih terstruktur, atau memberikan peluang pengembangan karier yang jelas. Dengan meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik secara keseluruhan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Rombe, M., & Dongoran, J. (2021). Tingkat kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja dari rumah (work from home) selama masa pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 356. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.38536>
- Rukmana, I. J., & Savitri, S. I. (2022). Pengaruh motivasi kerja, insentif, dan IT competency terhadap kinerja karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(2), 65–80. <https://doi.org/10.33753/madani.v5i2.216>
- Satriawan, B., & Harissa, P. (2021). The influence of incentives and satisfaction on driver performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 425–434. <https://doi.org/10.36555/almana.v5i3.1705>
- Satyawan, R., Marnisah, L., & Wadud, M. (2022). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(4), 229–234. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i4.857>
- Shyreen A, N., Fauzi, A., Oktarina, L., Aditya A, F., Febrianti, B., & Asmarani, A. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Gaji, upah, dan tunjangan (Literature review akutansi manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 463–473.
- Sibarani, H. (2020). Pengaruh insentif dan keselamatan kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada PT Amtek Engineering Batam.
- Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pelayanan pajak pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377.
- Steffany, C., & Hikmah, H. (2023). Pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan insentif terhadap

kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis. *ECo-Buss*, 5(3), 857–866.  
<https://doi.org/10.32877/eb.v5i3.622>

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.

Susilo, H., & Rahayu, Y. (2022). Pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja driver PT Indomarco Prismatama Distribution Center Cabang Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(2), 113–121. <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i2.667>

Trianto, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Tangerang. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 9(1), 48–56.  
<https://doi.org/10.32477/jrm.v9i1.337>