

# **PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLAMBO PRATAMA JOYO SANTOSO DI KOTA TEGAL**

**Oleh : Drs. Slamet Nasroni MM.**

## **ABSTRACT**

In the era of increasingly fierce globalization of competition within companies, companies need to pay attention to human resources in order to be able to compete competitively.

This study aims to find out: (1) Does salary affect employee performance, (2) Does the incentive affect employee performance, (3) Do salaries and incentives jointly affect employee performance.

The type of research used in this study uses a quantitative approach that is ex post facto, which is to study the facts that already exist. The process is in the form of describing by interpreting the data that has been processed from 40 employees. The instruments used in this study were questionnaires and analyzed by using multiple regression.

Based on the results of multiple regression analysis that the salary variable has a significant positive effect of 17.7%, on the performance of employees at PT. Plambo Pratama Joyo Santoso City of Tegal. If the employee's salary is increased, the effect on employee performance will also increase, the higher the employee's salary, the higher the employee's performance. The results of multiple regression analysis that the incentive variable has a significant positive effect of 46.8% on employee performance at PT. Plambo Pratama Joyo Santoso City of Tegal. Companies must increase incentives to employees so that employee performance can increase. This shows that incentives are highly expected by employees. F Test Results that salary variables and incentive variables together have a significant positive effect of 47.8% on employee performance at PT. Plambo Pratama Joyo Santoso City of Tegal. Companies must increase salaries and incentives to employees so that employee performance can increase. This shows that salaries and incentives are highly expected by employees.

Based on the results of the analysis of this study, the authors suggest that companies increase salaries and incentives because they can influence the performance of employees of PT. Plambo Pratama Jyon Santoso.

***Keywords: Salary, Incentives and Performance***

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Karyawan atau sumber daya manusia merupakan faktor

yang paling utama dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha

sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Tenaga kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai pada hakekatnya mempunyai tujuan yang sama.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia dengan memperbaiki sumber daya manusia meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar pula dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan para karyawan diantaranya yaitu gaji dan insentif.

Gaji dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Selain itu gaji dan insentif merupakan salah satu yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaji ialah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada yang melakukan pekerjaan atas suatu jasa atau hasil kerja yang telah dilakukan atau akan dilakukan yang berfungsi sebagai jaminan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan untuk meningkatkan produksi yang dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang atau

rupiah yang nominalnya ditetapkan sesuai perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Husnan, 2007 : 61).

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan PT Plambo Pratama Joyo Santoso di Kota Tegal salah satunya adalah dalam penentuan gaji dan insentif karyawan yang masih ditemukan ketidaksesuaian antara keahlian atau ketrampilan yang dimiliki dengan gaji yang diterima sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Kurang maksimalnya kinerja karyawan pada PT Plambo Pratama Joyo Santoso di Kota Tegal, antara lain dapat dilihat rendahnya motivasi untuk berprestasi yang ditunjukkan oleh beberapa karyawan yang bekerja kalau ada tugas dari pimpinan atau perusahaan, mereka tidak secara mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Keadaan seperti ini menyebabkan pelaksanaan pekerjaan kebanyakan dilakukan oleh orang tertentu saja yaitu karyawan yang berhadapan langsung dengan bidang tugas dan wewenangnya.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut, maka peneliti ini melakukan penelitian yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia dengan judul “ **Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Plambo**

## **Pratama Joyo Santoso di Kota Tegal”.**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaji dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Plambo Pratama Joyo Santoso di Kota Tegal ?;
2. Apakah insentif dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Plambo Pratama Joyo Santoso di Kota Tegal ?;
3. Apakah gaji dan insentif dapat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Plambo Pratama Joyo Santoso di Kota Tegal ?;

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Plambo Pratama Joyo Santoso di Kota Tegal;
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Plambo Pratama Joyo Santoso di Kota Tegal;
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Plambo Pratama Joyo Santoso di Kota Tegal.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini antara lain :

1. Bagi perusahaan : Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, terutama yang berhubungan dengan masalah kebijakan pemberian gaji dan insentif;
2. Bagi STIE Widya Manggalia Brebes : Sebagai acuan akademis sekaligus perbendaharaan perpustakaan untuk membantu mahasiswa dalam menghadapi pemecahan masalah yang sama;
3. Bagi penulis : Untuk menambah pengalaman serta pengetahuan khusus tentang cara penulisan skripsi yang baik dan sekaligus untuk melatih penulis agar dapat menetapkan suatu permasalahan serta mencari alternatif pemecahannya.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **A. Landasan Teori**

#### **1. Gaji**

Menurut Sarjono, (2011 : 114) “Gaji ialah imbalan jasa yang diberikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh perusahaan kepada para karyawan atas kontribusi tenaganya yang telah diberikan untuk mencapai tujuan tertentu”. Menurut Wibowo, (2007 : 27) “Gaji adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang dikeluarkan oleh para pekerja”. Sedangkan menurut Wirawan, (2009 : 124)

“Gaji ialah pemberian finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan diwaktu yang akan datang.

#### **a. Peranan Gaji**

Menurut Prawirosentono (2008) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu

1. Aspek pemberi kerja (majikan) adalah manager. Gaji merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan.
2. Aspek penerima kerja. Gaji merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya.

#### **b. Fungsi Penggajian.**

Menurut Komaruddin (2005) fungsi gaji bukan hanya membantu manager personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu :

- (1) Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi.
- (2) Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi.
- (3) Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang

#### **c. Tujuan Penggajian**

Menurut Hasibuan (2002) tujuan penggajian, antara lain :

- (1) Ikatan kerja sama.
- (2) Kepuasan kerja.
- (3) Pengadaan efektif.
- (4) Motivasi.
- (5) Stabilitas karyawan.
- (6) Disiplin.

(7) Pengaruh serikat buruh. (8) Pengaruh pemerintah.

Menurut Suprihatno bahwa gaji tidak hanya membantu manager personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi lain, yaitu :

- a. Untuk mengalokasikan secara efisien sumber-sumber tenaga kerja;
- b. Untuk penggunaan sumber-sumber tenaga kerja manusia secara efisien;
- c. Mendorong stabilisasi dan pertumbuhan ekonomi.

Suatu struktur upah atau gaji yang baik cenderung menarik pegawai-pegawai cakap . Pegawai mungkin akan merasa tidak puas jika upah yang diberikan oleh perusahaan dianggap terlalu rendah atau tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan. Sebaliknya jika gaji atau upah yang diberikan telah sesuai dengan standar pekerjaan maka hal tersebut mungkin akan mendorong produktivitas karyawan.

#### **2. Insentif**

Menurut Assauri (2005 : 1) :Insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Insentif merupakan sejumlah

uang yang di tambahkan pada upah dasar yang di berikan perusahaan kepada karyawan.

**a. Tujuan Pemberian Insentif**

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Siagian, 2002 : 93).

**b. Jenis dan Tipe Insentif**

Menurut Serdamayanti (2009:141), tipe insentif ada dua yaitu:

1. Finansial insentif. Merupakan dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi gaji-gaji yang pantas. Tetapi juga termasuk didalamnya kemung kinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan jaminan hari tua, rekreasi, kesehatan dan lain-lain.
2. Non finansial insentif. Ada 2 elemen utama dari non finansial insentif, yaitu (i) Keadaan pekerjaan yang memuaskan yang meliputi tempat kerja, jam kerja, tugas dan rekan kerja. (ii) Sikap pimpinan terhadap keinginan masing-masing karyawan seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan-hiburan dan hubungan dengan atasan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang di tambahkan pada upah dasar yang di berikan perusahaan kepada karyawan.

**3. Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009 : 67). Menurut Prawiro Sentono (2008 : 64) kinerja adalah sesuatu yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang sesuai dengan tugas dan wewenang masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal dan tidak melanggar hukum, moral dan etika.

Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif, berinovasi, dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan pelaksanaan

kerja, pencapaian kerja dan hasil kerja, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal dan tidak melanggar hukum, moral dan etika yang dapat diukur dalam periode tertentu.

## B. Kerangka Berfikir

Berdasarkan landasan teoritis dan hasil penelitian terdahulu, maka kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Insetif merupakan bentuk dari kompetensi langsung diluar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja. Dikaitkan dengan teori *reinforcement* yang mengatakan bahwa seseorang akan bekerja maksimal bila suatu pekerjaan mendatangkan suatu konsekuensi yang sangat penting bagi seorang pekerja, sebab uang menjadi alat penting untuk memenuhi kebutuhan primer seperti kebutuhan fisik, rasa aman, dan pengakuan.

## C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis didefinisikan sebagai alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti bagi problematika yang diajukan dalam penelitiannya. Dalam penelitian ini hipotesis alternatif (  $H_a$  ) yang diajukan adalah :

1. Ada pengaruh positif signifikan dari gaji terhadap kinerja karyawan PT. Plambo Pratama Joyo Santoso di kota Tegal;

2. Ada pengaruh positif signifikan dari insentif terhadap kinerja karyawan PT. Plambo Pratama Joyo Santoso di Kota Tegal;
3. Ada pengaruh positif signifikan dari gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Plambo Pratama Joyo Santoso di Kota Tegal.

## METODE PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

### A. Metode Penelitian

#### 1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di PT. Plambo Pratama Joyo Santoso di Kota Tegal, dengan pertimbangan sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian yang telah dirumuskan di muka maka objek yang paling sesuai adalah PT. Plambo Pratama Joyo Santoso di Kota Tegal.

#### 2. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan pada analisisnya pada data-data numerial / angka yang diolah menggunakan metoda statistika. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian deferensial (dalam rangka menguji hipotesis) dan menyadarkan kesimpulan hasilnya pada probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil.

### 3. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data *time series* (runtut waktu) selama tahun 2015 dari bulan Januari sampai Desember dari 60 karyawan PT. Plambo Pratama Joyo Santoso di Kota Tegal, sehingga dengan demikian data yang digunakan bersifat *pooled time series* atau *pooling* yaitu merupakan kombinasi antara data runtut waktu, yang memiliki observasi temporal biasa pada suatu unit analisis, dengan data silang tempat yang memiliki observasi-observasi pada suatu unit analisis pada suatu titik tertentu (Assauri, 2009 : 5-7).

### B. Metode Analiss Data

Analisa data yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah

#### 1. Regresi Berganda :

Analisis regresi berganda adalah analisis tentang hubungan antara satu dependen variabel dengan dua atau lebih dependen variabel.

#### 2. Uji Simultan (Uji F)

Adapun langkah-langkah yang digunakan untuk uji F adalah :

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima ini berarti terdapat pengaruh

simultan oleh variabel X dan Y.

### 3.Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial adalah uji statistik secara individual untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji t.

### C. Definisi Operasi

1. Gaji yang diterima merupakan gaji bulanan yang berkisar antara Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000. Perbedaan gaji berdasarkan masa kerja di PT. Plambo Pratama Joyo Santoso di Kota Tegal.
2. Insentif yang diberikan adalah insentif berupa uang atau yang biasanya disebut bonus. Insentif tersebut diberikan oleh pemilik PT. Plambo Pratama Joyo Santoso di Kota Tegal, ketika karyawan berhasil menjual produk lebih banyak dari pada yang telah ditargetkan.
3. Kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan hasil penjualan produk oleh setiap karyawan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum PT. Plambo Pratama Joyo Santoso

#### 1. Lokasi Perusahaan

Adapun PT. Plambo Pratama Joyo Santoso beralamat di Jalan Kapten

Sudibyo Nomor 147 Kota Tegal Provinsi Jawa Tengah dengan luas lahan  $\pm$  1.000 meter persegi.

## 2. Bidang Usaha

PT. Plambo Pratama Joyo Santoso bergerak dibidang usaha distributor dan penjualan kebutuhan rumah tangga sehari-hari yaitu : sabun mandi, sabun cuci, sampo, kecap, pasta gigi, parfum, perlengkapan kecantikan, minuman ringan, makanan ringan, dan lain-lain. Perusahaan ini juga sebagai distributor resmi dari produk-produk PT. Unilever Surabaya yang meliputi area wilayah penjualan Kota Tegal, Kabupaten Tegal dan Kabupaten Brebes.

## 3. Personalia

### 1. Karyawan PT. Plambo Pratama Joyo Santoso

Dalam menjalankan usaha distributor dan penjualan PT. Plambo Pratama Joyo Santoso menggunakan tenaga kerja yang disesuaikan dengan bakat dan keahlian masing masing, adapaun jumlah karyawan sampai saat ini sebanyak 40 karyawan

### 2. Ketenagakerjaan

Untuk memenuhi tenaga kerja harus disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan perusahaan, baik untuk sekarang maupun masayang akan datang. Dalam perekrutan karyawan perlu mempertimbangkan

kualitas dan kuantitas tenaga kerja. Adapau perekrutan karyawan yang dilakukan PT.Plambo Pratama Joyo Santoso dengan meperhatikan keahlian, ketrampilan, pendidikan, dan kesehatan. Perekrutan dengan cara seleksi terbuka melalui tes tertulis, wawancara serta uji ketrampilan.

### 3. Ketentuan jam kerja karyawan.

Yang dimaksud jam kerja karyawan adalah jadwal yang telah ditentukan oleh perusahaan agar karyawan mematuhi jam kerja dengan baik dengan rincian sebagai berikut :

Jam kerja : Senin – Kamis :  
07.30 sampai dengan 16.30  
Jum'at :  
07.30 sampai dengan 16.30  
Sabtu :  
07.30 sampai dengan 16.30

### 4. Kesejahteraan karyawan.

PT. Plambo Pratama Joyo Santoso dalam upaya meningkatkan penghasilan dan kesejahteraan karyawan memberikan gaji yang sesuai dengan upah minimal regional (UMR) Kota Tegal, juga memberikan insentif serta tunjangan uang makan, tunjangan uang transport, tunjangan jaminan kesehatan (BPJS Kesehatan) tunjangan jaminan keselatan kerja (BPJS Ketenaga kerjaan).

## B. Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

### **a. Deskripsi Variabel Gaji**

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan bahwa Gaji menurut persepsi karyawan secara berturut-turut sangat baik 55,95%, baik 41,66%, cukup baik 2,38% dan yang menyatakan kurang baik dan tidak baik, tidak ada. Sedangkan diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 90.4167 yang terletak pada interval 66-75 dalam kategori sangat baik, dengan demikian gaji yang diterima karyawan adalah sangat baik.

### **b. Deskripsi Varibel Insentif**

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan bahwa insentif menurut persepsi karyawan secara berturut-turut sangat baik 47,61%, baik 51,19%, cukup baik 1,19%, diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 88.1905 yang terletak pada interval 66 – 75 dalam kategori sangat baik. Dengan demikian insentif karyawan PT. Plambo Pratama Joyo Santoso adalah sangat baik.

### **c. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan secara berturut-turut sangat baik 21,42 %, baik 70,23%, cukup baik 8,33%, kurang baik 0% dan tidak baik

juga 0%, diperoleh mean atau skor rata-rata sebesar 167.1905 yang terletak pada interval .137-168. dalam kategori baik, dengan demikian kinerja karyawan PT. Plambo Pratama Joyo Santoso di Kota Tegal adalah baik.

## **2. Hasil Uji Persyaratan**

Dalam menganalisis digunakan regresi, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan terhadap variabel yang diteliti. Uji persyaratan yang dimaksud adalah:

### **a. Uji Normalitas**

Sebelum data dianalisis akhir untuk pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian tingkat kenormalannya dengan menggunakan analisis *Kolmogorow Smirnov Goodness of Fit Test* dengan bantuan *Software* komputer SPSS 17.

### **b. Uji Heteroskedastisitas**

Uji persyaratan ini menentukan bahwa residual tidak boleh berhubungan satu sama lain. Gangguan (*disturbance*) ui akan tergantung pada nilai yang dipilih dari variabel yang menjelaskan adalah satu angka konstan yang sama dengan varians. Ini sebenarnya merupakan asumsi homoskedastisitas, atau varians sama.

### c. Uji Linieritas

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS di atas, tampak nilai  $r$  lebih kecil daripada tingkat  $\alpha$  yang digunakan (yaitu  $0,05$ ) atau  $0,000 < 0,05$ , sehingga variabel  $X_1$  atas variabel  $Y$  berpola linier. (Muhidin, 2007 : 98)

## 3. Hasil Uji Hipotesis

### a. Pengaruh Gaji ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Untuk menguji besarnya pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana. Dengan bantuan *software* komputer program SPSS For Windows Release 17. Model hubungan gaji dengan kinerja karyawan adalah signifikan, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai uji  $t = 4,200$  lebih besar jika dibanding dengan  $t$  tabel alpha  $0,05$  ( $df = 84$ ) sebesar  $1,663$ . Hasil uji- $t$  untuk model regresi sederhana ini dapat mengestimasi kinerja karyawan yang ditentukan oleh gaji.

### b. Pengaruh Insentif ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menguji besarnya pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan secara parsial digunakan

analisis regresi linier sederhana. Dengan bantuan *software* komputer program SPSS For Windows Release 17. Sebelum menentukan besarnya pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan, maka akan dianalisis terlebih dahulu mengenai keeratan hubungan dua variabel tersebut. Berdasarkan output komputer mengenai koefisien korelasi, diperoleh koefisien korelasi sebesar  $0,684$  (pada lampiran 4) dan koefisien ini bertanda positif. Ini menunjukkan insentif meningkat atau baik maka kinerja karyawan akan meningkat pula. Model hubungan insentif dengan kinerja karyawan adalah signifikan, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai uji  $t = 8,501$  lebih besar jika dibanding dengan  $t$  tabel alpha  $0,05$  ( $df = 84$ ) sebesar  $1,663$ . Hasil uji- $t$  untuk model regresi sederhana ini dapat mengestimasi kinerja karyawan yang ditentukan oleh insentif.

### c. Pengaruh Gaji ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Untuk menguji besarnya pengaruh secara bersama-sama gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan, digunakan

analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *output* komputer di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

Konstanta sebesar 14,844 koefisien gaji ( $X_1$ ) sebesar 0,272 dan koefisien insentif ( $X_2$ ) sebesar 1,448. Dengan demikian persamaan garis regresinya adalah  $Y = 14,844 + 0,272X_1 + 1,448X_2$ . Persamaan garis regresi yang positif ini mengindikasikan bahwa semakin besar gaji dan insentif maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

#### 4. Pembahasan Hasil

##### Penelitian

##### a. Pengaruh Gaji ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Plambo Pratama Joyo Santoso dalam kategori baik yaitu sebesar 70,23% dan diperoleh mean atau skor rata-rata 167.1905 yang terletak pada interval 137 - 168. Namun demikian masih terdapat 8,33% dalam kategori cukup. Sedangkan hasil analisis deskriptif gaji yang tergolong dalam kategori sangat baik atau 55,95%.

Terdapat pengaruh positif variabel gaji terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 17,7%. Pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil koefisien regresi yang bertanda positif dan signifikan, ini berarti bahwa semakin besar gaji maka kinerja karyawan akan meningkat.

##### b. Pengaruh Insentif ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa insentif yang diterima karyawan PT. Plambo Pratama Joyo Santoso dalam kategori baik 51,19% yaitu diperoleh mean atau skor rata-rata 88.1905 yang terletak pada interval 85 - 100. Namun demikian masih terdapat karyawan yang menganggap dalam kategori cukup sebesar 1,19%.

##### c. Pengaruh Gaji ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh garis persamaan regresi  $Y = 14,844 + 0,272X_1 + 1,448X_2$ . Hasil ini menunjukkan tanda yang positif ini adalah sesuai dengan teori dan dapat dimaknai bahwa gaji dan insentif besar maka

kinerja karyawan akan meningkat pula.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan di PT. Plambo Pratama Joyo Santoso Kota Tegal dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasar hasil analisis regresi berganda bahwa variabel gaji berpengaruh positif secara signifikan sebesar 17,7%, terhadap kinerja karyawan pada PT. Plambo Pratama Joyo Santoso Kota Tegal. Apabila gaji karyawan dinaikkan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan juga akan meningkat, semakin tinggi gaji karyawan semakin tinggi juga kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda bahwa variabel insentif berpengaruh positif secara signifikan sebesar 46,8% terhadap kinerja karyawan pada PT. Plambo Pratama Joyo Santoso Kota Tegal. Perusahaan harus menaikkan insentif kepada karyawan agar kinerja karyawan bisa meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa insentif sangat diharapkan oleh karyawan.
3. Berdasarkan Uji F bahwa variabel gaji dan variabel insentif secara bersama-sama berpengaruh positif secara signifikan sebesar 47,8% terhadap kinerja karyawan pada PT. Plambo Pratama Joyo Santoso Kota Tegal. Perusahaan harus menaikkan gaji dan insentif kepada karyawan agar kinerja karyawan bisa meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa gaji dan insentif sangat diharapkan oleh karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Assauri, (200). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Persaingan Kompetitif*. Penerbit Erlangga : Jakarta
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi* Penerbit Gramedia. : Jakarta
- Hunan, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Milkovich, George T., Newman, Jerry M. (2008). *Compensation*. New York: The McGraw-Hill Company.
- Nugroho, Bhuono Agung. (2005). *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFEE.
- Pangabean, (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Salemba Empat
- Rivai, Veithzal. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. (2011). *SPSS VS LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Supardi. (2005). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Tika, Moh. Pabundu, M. M. Drs. H. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami, H. N. (2013). *Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya*.