

PENGARUH PENGGAJIAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMUDERA AGENCIES INDONESIA CABANG BATAM

Pinta Manik¹, Syaifullah²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb170610061@upbatam.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the impact of wages and rewards on employee performance at PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam at the same time or in part. This study uses a descriptive study using quantitative methods. Collect data by distributing questionnaires to 100 respondents. Data analysis techniques used validity test, reliability test, normality test, multiple collinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, T test and F test, using SPSS version program 25. The results of this research show that wages (X1) and incentives (X2) have a positive and significant impact on employee performance (Y). According to the calculated F test result, it is found that $df_1=k-1$ then $31=2$, $df_2=n-k$ or $1003=97$, then the result obtained from Table F is 3.09. According to the results in the above table, the calculated F value is known to be 25.295. Because the calculated F value is greater than Table F and the significance value is $0.000 < 0.05$, it can be concluded that wages and incentives affect employee performance.

Keywords: employee performance, incentives, salary

PENDAHULUAN

ilmu atau metode tentang bagaimana mengelola hubungan dan fungsi yang dimiliki manusia secara efektif dan efisien disebut sumber daya manusia. Dapat digunakan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan bersama. Tanpa sumber daya manusia yang baik, karyawan dan masyarakat bukanlah yang terbaik. Baik. Organisasi tidak dapat beroperasi sesuai dengan rencana atau tujuan perusahaan. Kinerja yang baik dihasilkan dari manajemen SDM yg baik sehingga organisasi dapat berkembang dengan sangat baik. Di sisi lain, jika SDM perusahaan tidak dapat memberikan kinerja dan perilaku yang berkualitas tinggi, mereka dapat merusak organisasi. SDM merupakan Wadah dalam meningkatkan daya kerja pada perusahaan. (Efendi, Lubis, & Elvina, 2020)

Menurut (Arda, 2017) Jika terjalin hubungan kerjasama yang serius antara pimpinan dan karyawan, maka perusahaan akan meningkat. Dengan

meningkatkan kinerja karyawan maka kinerja perusahaan akan meningkat. Tetapi pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam tidak memperoleh hasil kinerja yang baik dan tidak memperoleh target dalam kurun waktu tertentu.

Menurut beberapa karyawan PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam dengan kondisi ekonomi saat ini dan masa pandemic covid 19. Dalam hal menerima gaji yang lebih tinggi, gaji saat ini lebih rendah daripada gaji karyawan lain untuk pekerjaan serupa. Yang membuat karyawan tidak puas dengan gaji yang diterimanya adalah karena karyawan tersebut sudah lama bekerja di perusahaan dan gaji yang diterimanya masih tidak sesuai dengan jabatan yang didudukinya.

Selain pemberian gaji, insentif juga sangat diperlukan untuk mengoptimalkan peningkatan kerja bagi karyawan. insentif mengambil peranan penting dalam perusahaan, karena dipercayai mampu menyelesaikan masalah masalah yang muncul di lokasi kerja, seperti kinerja

yang kurang baik akibat semangat dan antusiasme karyawan yang masih kurang baik, yang dapat disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja dan karyawan Tidak ada penghasilan tambahan selain gaji. Pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada

perusahaan tersebut. (Oktaria & Alexandro, 2020)

Berikut tabel target perusahaan, pencapaian target serta besaran gaji dan insentif PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam.

Tabel 1. Data besar gaji dan insentif PT. Samudera Agencies Indonesia

No	Bulan	Target Perusahaan	Pencapaian Target	Besaran gaji dan Insentif
1.	September 2020	Rp. 640.000.000	Rp. 630.679.000	Rp. 244.000.000
2.	Oktober 2020	Rp. 640.000.000	Rp. 620.000.000	Rp. 242.000.000
3.	November 2020	Rp. 640.000.000	Rp. 625.678.000	Rp. 238.000.000
4.	Desember 2020	Rp. 640.000.000	Rp. 598.788.000	Rp. 235.000.000
5.	Januari 2021	Rp. 720.000.000	Rp. 648.078.000	Rp. 225.000.000
6.	Februari 2021	Rp. 720.000.000	Rp. 648.999.000	Rp. 210.100.000

Sumber: PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam

Dari tabel 1.2. diatas, terlihat bahwa gaji dan insentif setiap bulannya menurun ini sebabkan karena tidak tercapainya target perusahaan. Pada bulan September 2020 terdapat besaran gaji dan insentif sebesar Rp. 244.000.000, dan turun pada bulan Oktober sampai bulan Februari. Hal ini disebabkan kinerja karyawan menurun sehingga perusahaan memberikan gaji dan insentif yang rendah yang mengakibatkan karyawan pun kurang bersemangat dalam bekerja. Insentif akan diberikan sesuai target perusahaan, jika target perusahaan melebihi, maka pemberian insentif pun akan lebih.

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Samudera mewakili Batam cabang Indonesia. "

KAJIAN TEORI

2.1. Upah/Gaji

Upah atau gaji sangat berpengaruh untuk karyawan yang bekerja di perusahaan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. (Irawan, 2018: 2)

Pendapat (Haris, 2021: 101) Gaji merupakan perolehan hasil karya dan kinerja seseorang yang dibayarkan bisa setiap jam disebut gaji per jam, setiap hari disebut gaji harian, setiap minggu disebut gaji mingguan, dan setiap bulan disebut gaji bulanan.

Indikator gaji menurut (Supomo & Nurhayati, 2018: 102)

1. Prestasi kerja
Distribusi gaji melalui prestasi kerja berkaitan langsung dengan pencapaian kerja oleh karyawan di perusahaan tersebut.
2. Lama waktu bekerja
Cara ini disebut juga dengan sistem upah waktu. Besaran gaji ditentukan sesuai dengan lamanya karyawan bekerja pada perusahaan tersebut.
3. Kebutuhan
Gaji karyawan ditentukan sesuai dengan urgensi kebutuhan hidup karyawan yang bermartabat. Artinya, jika dapat digunakan untuk menjalani kehidupan sehari-hari yang bermartabat, maka gaji yang diberikan wajar, tidak berlebihan, tetapi tidak sedikit

2.2. Insentif

Menurut (Sinambela 2016: 238) Motivasi adalah suatu unsur atau variabel atau variabel kompensasi yang bergantung pada kinerja pegawai. Insentif merupakan salah satu faktor pendorong penting yang dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka

Menurut (Sinambela, 2016: 240) indikator yang digunakan untuk mengukur ukuran insentif adalah:

1. Pangkat yang mendapatkan jabatan/jabatan yang lebih tinggi dalam organisasi memiliki tanggung jawab dan ruang lingkup pekerjaan yang lebih besar. Sehingga perusahaan bisa memberikan penghargaan yang besar untuk karyawan berpangkat tinggi dan penghargaan yang lebih rendah untuk karyawan berpangkat rendah.
2. Kinerja. Karyawan yang memiliki peningkatan kerja tinggi akan mendapatkan penghargaan yang lebih besar daripada karyawan yang memiliki kinerja rendah rendah. Oleh karena itu, karyawan harus menampilkan kinerja yang lebih baik agar perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih besar.
3. Keuntungan organisasi. Insentif organisasi kepada karyawan tidak hanya menguntungkan karyawan, tetapi juga menguntungkan organisasi. maka, organisasi tidak perlu ragu untuk menawarkan insentif kepada karyawan.

2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perolehan dari suatu organisasi, baik untuk mencari keuntungan maupun tidak, selama periode waktu tertentu.(Fahmi, 2017: 176)

Menurut (Riniwati, 2016: 167) Kinerja adalah gabungan dari kreativitas, peluang dan usaha yang dapat diperoleh dari pekerjaan.

Standar indikator pekerja dapat diukur melalui parameter sebagai berikut : (Hamali, 2016: 208)

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kualitas dalam pekerjaan yang dihasilkan dapat diamati selama proses kinerja berjalan. Kualitas adalah proses atau hasil suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.

2. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Artinya, jam kerja minimum dan maksimum harus dipenuhi. Jika aturan waktu dilanggar atau tidak diikuti, kinerja dianggap buruk dan sebaliknya.

3. Pengawasan

Kebanyakan di semua jenis pekerjaan harus diawasi dalam menyelesaikan yang sedang berlangsung perlu diawasi. Pengawasan dilakukan karena kondisi tidak stabil dan selalu berubah.

4. Hubungan antar karyawan

Evaluasi peningkatan kerja dikaitkan dengan kerjasama atau konsistensi antara karyawan dan pimpinan. Jenis hubungan ini sering disebut hubungan pribadi. Keterkaitan ini mengukur seseorang karyawan agar bisa bersikap hormat, loyalitas, Damai antar karyawan dan pimpinan.

2.4. Review Penelitian

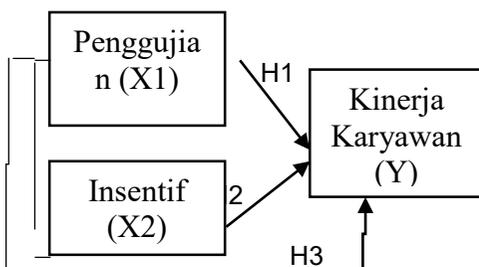
Review Penelitian menggambarkan perbandingan penelitian yang telah dilakukan sehingga dapat mendukung hasil riset yang sama. Review Penelitian yang pernah dilakukan antara lain :

1. (Ratnasari & Mahmud, 2020) Judul tersebut adalah pengaruh upah dan insentif terhadap kinerja karyawan di bagian produksi PT. Uniplastindo interbuana panda. Riset ini menyatakan bahwa variabel upah dan insentif memiliki pengaruh signifikan pada peningkatan kerja pegawai.
2. (Haeruddin, 2017) melakukan riset di Hotel Grand Clarion Makassar, judulnya adalah dampak upah dan insentif terhadap kinerja karyawan dan perilaku organisasi (OCB). Penelitian ini menunjukkan bahwa

gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga secara signifikan dapat menurunkan kinerja karyawan melalui variabel perilaku. kewargaan organisasi dan insentif.

- (Efendi et al., 2020) menelaah judul dampak gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan PT. Central Panay Milan. Riset ini menyimpulkan bahwa gaji dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai F sebesar 50,377.2.5.

Kerangka pemikiran
Berikut kerangka pemikiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran

Sumber: peneliti, 2021

2.6. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, maka hipotesis yang pada penelitian ini diajukan sebagai berikut :

H₁ : Gaji diperkirakan memiliki kaitan positif dan relevan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam

H₂ : insentif diperkirakan berkaitan positif dan relevan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera mewakili cabang Batam Indonesia

H₃: Diperkirakan bahwa langkah-langkah penggajian dan insentif berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Samudera mewakili cabang Batam di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian digunakan PT. Samudera mewakili cabang Batam di Indonesia. Bentuk penelitian yang digunakan yaitu teknik kuantitatif, dimana data diperoleh melalui penyebaran kuesioner melalui google forms dan teknik pengumpulan data. Sifat

penyelidikan ini adalah pengulangan, yaitu pengulangan penyidikan sebelumnya, yang sama dengan variabel, indikator dan alat analisis yang digunakan oleh penyidik sebelumnya. Hanya saja perusahaan risetnya berbeda, sehingga waktu analisisnya juga berbeda.

Populasi yang diambil yaitu karyawan PT. Samudra cabang Batam di Indonesia yang berjumlah 112 karyawan. Metode penentuan besar sampel dalam penelitian ini mengadopsi teknik sampling jenuh, dimana sampel diambil dari seluruh anggota populasi. Penggunaan analisis data dilakukan dalam bentuk metode analisis regresi linier berganda melalui SPSS versi 25. Berikut adalah metode penelitian dan analisis data yang digunakan:

3.1. Uji Normalitas

Untuk menentukan bentuk residual digunakan uji normalitas. Model yang memiliki regresi linear yang berdistribusi normal menunjukkan Model yang baik. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas ini meliputi:

- Signifikansi yang bernilai (Sig.) > 0,05 maka asumsi normalitas dalam model regresi telah tercukupi atau berdistribusi normal.
- Signifikansi yang bernilai (Sig.) < 0,05 berarti asumsi normalitas dalam model regresi tidak tercukupi atau tidak menunjukkan distribusi normal.

3.2. Uji Multikolinearitas

Untuk menentukan korelasi yang tinggi antara variabel bebas dalam model regresi linier berganda ditentukan dengan pengujian multikolinearitas. Standar pendeteksian multikolinearitas dalam suatu model Jika nilai variance inflation factor (VIF) dibawah 10 dan nilai tolerance diatas dari 0,1 dikatakan tidak terdapat multikolinearitas dalam model. Nilai VIF yang tinggi menunjukkan toleransi yang rendah.

3.3 Uji Heteroskedastisitas

Untuk menentukan varians residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lain yang berbeda ditentukan uji heteroskedastisitas. Untuk

pengujian dilakukan uji Rho Spearman. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Rho Spearman adalah:

1. Sig.(2 tailed) bernilai diatas 0,05, menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.
2. Jika nilai Sig.(2tailed) lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan terjadi masalah heteroskedastisitas dan model regresi tidak layak.

3.4 Analisis regresi linier berganda

Pengukuran antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dan menggunakan variabel bebas digunakan uji regresi berganda.

3.5 Uji koefisien determinasi

Untuk menentukan kaitan variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X1,2...n) diperlukan uji koefisien determinasi.

Koefisien regresi linear mendekati satu maka dapat dikatakan persamaan regresi linier berganda lebih baik.

3.6 Uji T

Uji T parsial diperlukan untuk menentukan variabel bebas memiliki keterkaitan secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependennya pada variabel dalam penelitian. Hal ini dapat disimpulkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Nilai sig. $> \alpha = 5\%$, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Nilai sig. $< \alpha = 5\%$ maka H0 ditolak H1 diterima.

3.7 Uji F

Untuk menentukan persentase kaitan antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X1,2...n) diperlukan adanya uji koefisien determinasi. R2 yang mendekati satu menentukan persamaan regresi linier berganda lebih baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Predicted Value
N		112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38.5625000
	Std. Deviation	2.92609687
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.101
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.060 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 25, 2021

Pada tabel menunjukkan uji normalitas signifikansi Asymp. tanda. Tes untuk (2 tailed) bernilai 0,060 dan lebih besar dari 0,05. Dari data tersebut terlihat bahwa

tidak ada perbedaan data untuk uji normalitas berdasarkan data standar. Hal ini menyimpulkan data berdistribusi normal.

4.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	Beta	Tolerance	VIF
	B					

1	(Constant)	12.389	3.297			
	Penggajian	.250	.112	.207	.673	1.485
	Insentif	.819	.162	.467	.673	1.485

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 25, 2021

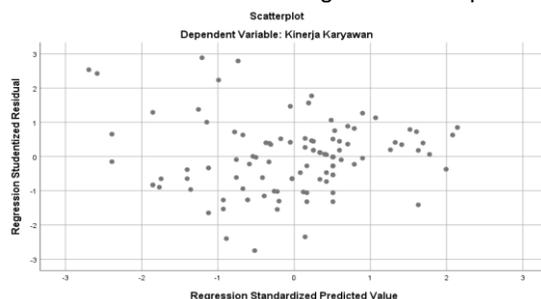
Dari Uji multikolinearitas nilai toleransi penggajian adalah **0,673**, dan nilai intensif adalah 0,673, dan nilai toleransi semua variabel kinerja lebih besar dari 0,10. Nilai VIF dari payroll adalah 1.485. Jika nilai VIF kurang dari 10 maka akan diperkuat menjadi 1485. Oleh karena itu,

dapat dikatakan bahwa variabel-variabel oleh karena itu tidak terdeteksi adanya multikolinearitas

4.3. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heterokedastisitas untuk penelitian ini disajikan pada gambar dibawah ini:

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 25, 2021



Gambar 2. Scatterplot

Dari pengujian scatterplot disimpulkan bahwa data dari penelitian ini tidak akan memicu heteroskedastisitas.

tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas.

Hal ini terlihat pada sebaran di sekitarsumbu Y, dan tidak membentuk pola yang berbeda. Tentu saja, ini menyimpulkan bahwa data penelitian

4.4. Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda memprediksi besaran kaitan pada variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil priset pada analisis linier berganda ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.389	3.297		3.758	.000
	Penggajian	.250	.112	.207	2.231	.028
	Insentif	.819	.162	.467	5.039	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 25, 2021

Berdasarkan riset yang telah dipaparkan dalam tabeli atas persamaan analisis linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk nilai konstanta mempunyai nilai sejumlah 12,389, jika penggajian dan intensif memiliki nilai sejumlah 0, maka kinerja

- karyawan mempunyai nilai sejumlah 12,389.
- Untuk variabel penggajian, nilai dalam koefisien regresinya yakni 0,250. Penjelasan tersebut adalah bahwasanya bila terjadi penambahan penggajian (X1) sejumlah 1% punya arti kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sejumlah 0,250.

nilai koefisien regresi sebesar 0,819. Penjelasan, jika terjadi peningkatan intensif sebesar 1% (X2) maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sejumlah 0,819. Koefisien positif berarti terdapat hubungan positif antara intensitas dengan kinerja karyawan (Y)

4.5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.609 ^a	.671	.508	3.847	1.838	

a. Predictors: (Constant), Insentif, Penggajian
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 25, 2021

Pada pengujian koefisien determinasi, R2 adalah 0,508. Maka dapat disimpulkan persentase kontribusi variabel upah dan intensif dalam model regresi adalah 51%. Dan bagian yang dipengaruhi oleh

4.6. Uji T

variabel lain diluar penelitian ini sebesar 49%

Tabel 5. Hasil uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	12.389	3.297		3.758	.000
	Penggajian	.250	.112	.207	2.231	.028
	Insentif	.819	.162	.467	5.039	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 25, 2021

- Nilai signifikansi penggajian sebesar 0,02 untuk t tabel, t hitung sebesar 2,231, dan t tabel sebesar 1,65895, sehingga sebesar 2,231>1,65895. Maka Hal ini menegaskan bahwa variabel upah berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Intensif memiliki nilai signifikansi 0,000t tabel, t hitung 5,039 dan t

tabel 1,65895 diperoleh 5,039>1,65895. Dapat disimpulkan bahwa hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.7. Uji F

Tabel 6. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	950.387	2	475.193	32.108	.000 ^b
	Residual	1613.176	109	14.800		

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Insentif, Penggajian

Sumber: Pengolahan Data pada SPSS versi 25, 2021

Pada pengujian ini bisa dihitung F aritmatika yaitu diperoleh $df_1 = k_1$ maka $31 = 2$, $df_2 = nk$ atau $1123 = 109$, sehingga diperoleh hasil dari tabel F adalah 3,08. Berdasarkan hasil yang dipaparkan diatas maka diperoleh nilai F hitung sebesar 32,108. F hitung memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan F tabel, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya kaitan gaji dan intensifikasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

4.8. Pembahasan

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pengujian penelitian ini diperoleh nilai t hitung Insentif (X1) sebesar 2,231 lebih besar dari 1,65895 (t hitung > t tabel), dengan nilai signifikan nilai 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka ditentukan bahwa upah akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Staf PT". Milano Panai Tengah (Efendi et al., 2020), dalam penelitiannya variabel upah atau gaji juga mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan. Insentif berdampak pada kinerja karyawan. Diantaranya, insentif (X2) diwakili oleh nilai hitung t akun sebesar 5,039, yang lebih kecil dari 1,65895 yang berarti bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Signifikansi awal bernilai 0,000 kurang dari 0,05. (Arifudin, 2019) Penelitian sebelumnya juga menunjukkan hal tersebut yang berjudul "Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai PT". Globab (PT. GM) menyimpulkan bahwa kompensasi atau insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. upah dan insentif memiliki keterkaitan terhadap tingkatan kerja karyawan. Setelah dilakukan pengujian terhadap variabel bebas yaitu upah dan insentif, untuk mengetahui sinkronisasi antara variabel terikat kinerja pegawai maka hipotesis ketiga adalah $F_{hitung} = 32,108$ dan $F_{tabel} = 3,08$. Dengan itu H_0 ditolak dan H_3 diterima dikarenakan jumlah F adalah $32,108 > F_{Tabel} 3,08$ dan probabilitas (sig) 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Dengan nilai tersebut dapat ditarik kesimpulan berupa gaji dan insentif yang mempengaruhi kinerja pegawai. Maka hipotesis ketiga diterima. Penelitian sebelumnya oleh Ang Ilkakukan (Ratnasari & Mahmud, 2020), berjudul "keterkaitan Upah dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT". Uniplastindo interbuana pandaan, disini juga menjelaskan variabel upah dan insentif memiliki kaitan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan perolehan analisis dan data maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Upah berhubungan positif dan relevan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam dengan memiliki nilai signifikan $0,028 < 0,05$, t hitung sejumlah 2,231 serta t tabel sejumlah 1,65895 maka $2,231 > 1,65895$.
2. Insentif berhubungan positif dan signifikan terhadap peningkatan kerja karyawan pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, t hitung sejumlah 5,039 dan t tabel sejumlah 1,65895 maka diperoleh $5,039 > 1,65895$.
3. Penggajian dan insentif berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan hasil yang didapat dari F tabel yaitu sejumlah 3,08 dan F hitung sejumlah 32,108.

Berdasarkan pemaparan analisis dan kesimpulan, ditentukan saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Riset penelitian ini diharapkan mampu membantu meningkatkan persepsi pengetahuan dan memberikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Untuk peneliti selanjutnya jika melakukan penelitian yg relevan agar hasil diperoleh lebih akurat sebaiknya ditambah lagi sampel dan tahun

penelitian, serta menambahkan variabel lain pada model penelitian ini.

3. Bagi perusahaan,

berdasarkan hasil pemeriksaan yang telah dilakukan, diharapkan setiap perusahaan memperhatikan cara pemberian gaji dan insentif kepada karyawan, karena melalui pemeriksaan ini telah dibuktikan bahwa ada dua variabel yang paling berpengaruh terhadap karyawan. Peningkatan tersebut secara langsung akan meningkatkan kualitas kerja PT. Samudera mewakili Indonesia cabang Batam

Hotel Grand Clarion di Makassar, 2(1).

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
<https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190.
<https://doi.org/10.31955/mea.vol3.is2.pp18>
- 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>
- Haeruddin, M. I. M. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada penelitian, serta menambahkan variabel lain pada model penelitian ini.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Haris, A. (2021). *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia Tinjauan Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Zifatama Jawara.
- Irawan, M. R. N. (2018). PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MAHKOTA SAKTI JAYA SIDOARJO, 1(1), 36–41.
- Oktaria, M., & Alexandro, R. (2020). PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEALER HONDA UTAMA PUTRA DI PANGKALAN BUN. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi Universitas Pendidikan Ganesha*, 11(1), 2614–1930.
- 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>

Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Suryani & R. Damayanti, Eds.). Jakarta: Bumi Aksara.

Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (L. Malyani, Ed.). Bandung: Yrama Widya.