



## Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Muhandas Permata Sarana Cilandak Jakarta Selatan

Dicky Hadi Pratama <sup>1\*</sup>, Kamsidik <sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

\*Penulis Korespondensi: [dickyhadipratama11@gmail.com](mailto:dickyhadipratama11@gmail.com), [dosen02064@unpam.ac.id](mailto:dosen02064@unpam.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of salary and incentives on employee performance at PT Muhandas Permata Sarana, both partially and simultaneously. The research was conducted using a quantitative research method involving employees as the sample. The sample used was a saturated sample, with a total of 62 respondents. This study employed several statistical tests, including validity test, reliability test, classical assumption test, correlation coefficient test, regression coefficient test, coefficient of determination test, and hypothesis testing. The results of the study produced a multiple linear regression equation:  $Y = 15.599 + 0.298X_1 + 0.459X_2 + e$ . The regression coefficient value of the performance variable (Y) is 15.599, which implies that if Salary ( $X_1$ ) and Incentives ( $X_2$ ) remain unchanged, the consistent value of employee performance will be 15.599. Based on the t-test results, the effect of Salary on Performance shows a t-value of  $3.086 > 2.001$  with a significance level of  $0.003 < 0.05$ . Therefore,  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, indicating that salary has a positive and significant partial effect on employee performance. Similarly, the effect of Incentives on Performance shows a t-value of  $5.027 > 2.001$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . Thus,  $H_a$  is accepted and  $H_0$  is rejected, indicating that incentives also have a positive and significant partial effect on employee performance. The F-test results for the combined effect of Salary and Incentives on Performance show an F-value of  $17.928 > 3.150$  with a significance level of  $0.000 < 0.05$ . This indicates that the hypothesis stating that salary and incentives simultaneously influence employee performance is accepted.*

**Keywords:** Salary, Incentives, Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaji dan Insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Muhandas Permata Sarana. baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melibatkan para karyawan sebagai sampel. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan total sampel sebanyak 62 orang. Serta, penelitian ini menggunakan berbagai uji penelitian yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, uji koefisien regresi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda  $Y = 15,599 + 0,298X_1 + 0,459X_2 + e$ . Nilai koefisien regresi pada variabel kinerja sebesar 15,599 menyimpulkan bahwa jika Gaji ( $X_1$ ) dan Insentif ( $X_2$ ) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai konsistensi kinerja (Y) sebesar 15,599. Berdasarkan Hasil uji t untuk Gaji terhadap Kinerja sebesar  $3,086 > 2,001$  dengan sig.  $0,003 < 0,05$ . dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaji terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Insentif terhadap Kinerja sebesar  $5,027 > 2,001$  dengan sig.  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji f Gaji dan Insentif terhadap Kinerja yaitu sebesar  $17,928 > 3,150$  dengan sig.  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa simultan variabel gaji dan insentif mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Gaji, Insentif, Kinerja

## 1. LATAR BELAKANG

PT Muhandas Permata Sarana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengelolaan fasilitas terpadu. Layanan yang diberikan meliputi penyediaan tenaga kerja, keamanan, kebersihan, serta layanan pendukung operasional lainnya yang sangat dibutuhkan oleh berbagai sektor industri. Sejak berdiri pada tahun 2011 dan berlokasi di Cilandak, Jakarta Selatan, perusahaan ini telah menjalin kemitraan dengan berbagai klien dari sektor perkantoran, apartemen, perbankan, hingga kawasan industri dan pabrik. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, PT Muhandas Permata Sarana sangat menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara optimal. Hal ini dilandasi oleh pemahaman bahwa karyawan merupakan aset strategis perusahaan yang berperan langsung dalam menentukan kualitas layanan serta keberhasilan pencapaian target bisnis. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM, khususnya terkait kompensasi dan motivasi kerja, menjadi fokus utama dalam menjaga keberlanjutan dan daya saing perusahaan di tengah dinamika industri jasa yang semakin kompleks.

Namun, seiring dengan pertumbuhan perusahaan dan semakin tingginya tuntutan klien, muncul tantangan internal yang perlu segera diatasi, yaitu terkait dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah tolok ukur sejauh mana seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efisien dan efektif dalam kurun waktu tertentu (Ardan & Jaelani, 2021). Dalam konteks manajemen, kinerja karyawan merupakan hasil dari gabungan antara kemampuan individu, dukungan organisasi, serta sistem penghargaan yang diterapkan. Produktivitas menjadi indikator bahwa ada ketidakseimbangan antara beban kerja dan sistem kompensasi atau motivasi yang diberikan. Menurut Yusuff (2023) kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh keahlian dan pengalaman kerja semata, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan yang paling krusial sistem upah dan insentif. Dalam konteks ini, penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi kembali kebijakan kompensasi sebagai instrumen strategis dalam meningkatkan kinerja SDM.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa terdapat hubungan signifikan antara Gaji, insentif, dan kinerja karyawan. Marwan Asri dan John Suprihanto dalam teori manajemen operasional menegaskan bahwa pemberian gaji yang layak tidak hanya memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja karena karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka (SHOLIHUDDIN, 2021). Di sisi lain, penelitian oleh (Douw et al., 2021) mengungkapkan bahwa kenaikan gaji dapat berdampak langsung pada peningkatan semangat kerja dan output karyawan. Selain itu, (Enriko & Arianto, 2022) menjelaskan bahwa insentif sebagai bentuk penghargaan tambahan mampu menciptakan persaingan sehat, mendorong inisiatif, dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal senada disampaikan oleh (Rauuf et al., 2022), yang menyimpulkan bahwa kombinasi antara pemberian gaji dan insentif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, sistem kompensasi yang dirancang secara adil dan transparan menjadi kunci dalam mendorong peningkatan performa karyawan.

**Tabel 1. 1**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan**  
**PT Muhandas Permata Sarana Tahun 2021 - 2023**

No	Kinerja Karyawan	Target	Tahun			Kriteria
			2021	2022	2023	
1	Pencapaian Target Kerja	100%	35%	38%	40%	Buruk

2	Kualitas Hasil Kerja	100%	74%	76%	80%	Baik
3	Ketepatan Waktu (Deadline)	100%	30%	32%	35%	Buruk
4	Kehadiran & Ketepatan Waktu	100%	65%	68%	70%	Cukup
5	Inisiatif & Kreativitas	100%	25%	30%	35%	Buruk
6	Kerja Sama Tim	100%	32%	35%	38%	Buruk
7	Tanggung Jawab terhadap Tugas	100%	70%	73%	75%	Baik

Sumber : HRD PT Muhandas Permata Sarana

Berdasarkan Tabel 1.1 tentang data penilaian kinerja karyawan PT Muhandas Permata Sarana tahun 2021 sampai dengan 2023, terlihat bahwa hasil kinerja secara keseluruhan masih belum mencapai standar yang diharapkan. Beberapa aspek penting seperti pencapaian target kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, inisiatif dan kreativitas, serta kerja sama tim masih berada pada kategori buruk. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada kelemahan dalam hal kedisiplinan, koordinasi tim, dan semangat untuk berinovasi di lingkungan kerja

Sementara itu, beberapa indikator lain seperti kualitas hasil kerja, kehadiran, dan tanggung jawab terhadap tugas sudah menunjukkan hasil yang lebih baik dan cukup stabil dari tahun ke tahun. Artinya, sebagian karyawan sudah mulai memiliki kesadaran dalam menjaga kualitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap tugasnya.

**Tabel 1.2**  
**Data Gaji Karyawan PT Muhandas Permata Sarana Periode Tahun 2021-2025**

Tahun	Divisi	Masa Kerja	Status Karyawan	Gaji	Keterangan
2021	Security	3 Tahun	Kontrak	5.300.000	Di atas UMR
2022	Housekeeping	1 Tahun	<i>Outsourcing</i>	4.000.000	Di Bawah UMR
2023	Engineering	4 Tahun	Kontrak	5.300.000	Di atas UMR
2024	Parking	2 Tahun	<i>Outsourcing</i>	4.000.000	DI bawah UMR
2025	Landsacpe	2 Tahun	<i>Outsourcing</i>	4.000.000	Di Bawah UMR

Sumber : HRD PT Muhandas Permata Sarana

Berdasarkan data yang diperoleh dari periode tahun 2021 hingga 2025, terlihat adanya perbedaan tingkat gaji yang signifikan antara karyawan dengan status dan divisi yang berbeda. Karyawan dengan status kontrak seperti security dan engineering memperoleh gaji di atas Upah Minimum Regional (UMR), sedangkan karyawan dengan status *outsourcing* seperti housekeeping, parking dan landsacpe menerima gaji di bawah UMR dengan besaran gaji yang cukup beragam diantara ketiganya. Selain itu, masa kerja juga tampak berpengaruh terhadap besaran gaji, di mana karyawan dengan pengalaman kerja lebih lama cenderung menerima gaji yang lebih tinggi. Kondisi ini mencerminkan bahwa sistem penggajian dalam perusahaan masih dipengaruhi oleh tingkat jabatan, masa kerja, dan status kepegawaian, yang dapat menimbulkan kesenjangan kompensasi antar karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menetapkan sistem penggajian yang adil, transparan, dan proporsional agar dapat meningkatkan motivasi kerja serta menciptakan kesejahteraan yang seimbang bagi seluruh karyawan

**Tabel 1.3**

**Data Insentif Karyawan PT Muhandas Permata Sarana Periode Tahun 2021-2025**

No	Divisi	Jenis Insentif dan Tunjangan	Kriteria Pemberian
1	Parking	BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan	Diberikan secara merata tanpa memperhatikan kinerja atau tanggung jawab kerja
2	Housekeeping	BPJS Kesehatan, Uang Makan, Bonus Kehadiran	Berdasarkan tingkat kehadiran saja tanpa memperhatikan hasil kerja
3	Security	BPJS Ketenagakerjaan, Tunjangan Jabatan, Bonus Kinerja	Penilaian diberikan berdasarkan pertimbangan subjektif atasan
4	Engineering	BPJS Ketenagakerjaan, Bonus Tahunan, Uang Transport	Didasarkan pada masa kerja, bukan kualitas kinerja
5	Landscape	BPJS Kesehatan, Tunjangan Lembur	Diberikan jika tidak ada pelanggaran atau kesalahan laporan

Sumber : HRD PT Muhandas Permata Sarana

Berdasarkan data pada tabel pemberian insentif, PT Muhandas Permata Sarana sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa keamanan telah memberikan berbagai bentuk kompensasi kepada karyawannya, seperti BPJS Ketenagakerjaan, BPJS Kesehatan, uang makan, bonus kehadiran, tunjangan jabatan, dan bonus tahunan. Namun, sistem pemberian insentif tersebut belum sepenuhnya didasarkan pada penilaian kinerja yang objektif. Dalam praktiknya, beberapa bentuk insentif diberikan secara merata tanpa memperhatikan prestasi kerja individu, sementara sebagian lainnya didasarkan pada pertimbangan subjektif atasan atau sekadar kehadiran karyawan, bukan hasil kerja nyata di lapangan

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Gaji

Menurut (Joiwi & Nainggolan, 2021:45) “gaji adalah suatu kewajiban perusahaan untuk dapat memberikan sejumlah uang kepada karyawan, baik karyawan kontrak maupun permanen. Dalam arti imbalan yang wajib diterima karyawan atas pekerjaan yang telah diselesaikan secara harian, bulanan maupun tahunan”.

### Insentif

Menurut Andrew E.Sikula dikutip Dra. Justine T. Sirait (2019:200) “ insentif ialah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif adalah motif-motif dan imbalan-imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi”. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2019:117) ”bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang di berikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.”

### Kinerja Karyawan

Menurut Adhari (2020:77) “mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari

pekerjaan tersebut”. Menurut Sinaga (2020:14) “megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu”.

### 3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16) “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Menurut Creswell (2023, p. 37-40), “Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan untuk membuktikan sebuah teori dengan cara mengukur beberapa variabel yang digunakan. Pengukuran variabel ini kemudian dianalisis menggunakan statistika dan memiliki data berupa angka. Hasil yang didapatkan berupa data yang biasanya digambarkan menggunakan tabel, grafik, dan lainnya”.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. penelitian kuantitatif bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Muhandas Permata Sarana.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Gaji**

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,470	0,250	Valid
2	0,456	0,250	Valid
3	0,530	0,250	Valid
4	0,492	0,250	Valid
5	0,594	0,250	Valid
6	0,521	0,250	Valid
7	0,734	0,250	Valid
8	0,731	0,250	Valid
9	0,519	0,250	Valid
10	0,371	0,250	Valid
11	0,530	0,250	Valid
12	0,492	0,250	Valid
13	0,594	0,250	Valid
14	0,521	0,250	Valid
15	0,734	0,250	Valid

Sumber : olah data peneliti 2025

Hasil analisis di atas, dapat dilihat bahwa jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan valid. Sedangkan, jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan tidak valid. Dengan demikian, kuesioner yang telah diolah dan diuji validitas dengan menggunakan SPSS versi 25 yang mendapatkan hasil uji dengan nilai R-Hitung

lebih besar dari R-Tabel yaitu 0,250 dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut adalah valid

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X2)**

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,385	0,250	Valid
2	0,691	0,250	Valid
3	0,343	0,250	Valid
4	0,511	0,250	Valid
5	0,708	0,250	Valid
6	0,637	0,250	Valid
7	0,798	0,250	Valid
8	0,747	0,250	Valid
9	0,611	0,250	Valid
10	0,308	0,250	Valid
11	0,691	0,250	Valid
12	0,343	0,250	Valid
13	0,511	0,250	Valid
14	0,708	0,250	Valid
15	0,637	0,250	Valid

Sumber : Data Yang Diolah 2025

Hasil analisis di atas, dapat dilihat bahwa jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan valid. Sedangkan, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan tidak valid. Dengan demikian, kuesioner yang telah diolah dan diuji validitas dengan menggunakan SPSS versi 25 yang mendapatkan hasil uji dengan nilai R-Hitung lebih besar dari R-Tabel yaitu 0,250 dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut adalah valid

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Butir Pernyataan	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
1	0,264	0,250	Valid
2	0,609	0,250	Valid
3	0,645	0,250	Valid
4	0,511	0,250	Valid
5	0,512	0,250	Valid
6	0,543	0,250	Valid
7	0,623	0,250	Valid
8	0,575	0,250	Valid
9	0,574	0,250	Valid
10	0,428	0,250	Valid
11	0,609	0,250	Valid
12	0,645	0,250	Valid
13	0,511	0,250	Valid
14	0,512	0,250	Valid
15	0,543	0,250	Valid

Sumber : Data Yang Diolah 2025

Hasil analisis di atas, dapat dilihat bahwa jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan valid. Sedangkan, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  (pada taraf signifikan 5%) maka dikatakan tidak valid. Dengan demikian, kuesioner yang telah diolah dan diuji validitas dengan menggunakan SPSS versi 25 yang mendapatkan hasil uji dengan nilai R-Hitung lebih besar dari R-Tabel yaitu 0,250 dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan tersebut adalah valid

## Uji Reliabilitas

### Keseluruhan Uji Reliabilitas *Cronbach Alpha Gaji*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,836	15

Sumber : olah data peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Gaji mempunyai koefisien alpha di atas yaitu  $0,836 > 0,60$  sehingga dapat di katakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah *reliable*

### Tabel 4.11 Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas *Cronbach Alpha Insentif*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,856	15

Sumber : Olah data peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Insentif mempunyai koefisien alpha di atas yaitu  $0,856 > 0,60$  sehingga dapat di katakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah *reliable*

### Tabel 4.12 Hasil Keseluruhan Uji Reliabilitas *Cronbach Alpha Kinerja Karyawan*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,824	15

Sumber : Olah data peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, hasil uji reliabilitas menyatakan bahwa semua variabel Kinerja Karyawan mempunyai koefisien alpha di atas yaitu  $0,824 > 0,60$  sehingga dapat di katakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner yang digunakan adalah *reliable*

## Uji Normalitas

### Tabel 4.13 Tabel Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	62

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,51925429
Most Extreme Differences	Absolute	,110
	Positive	,110
	Negative	-,086
Test Statistic		,110
Asymp. Sig. (2-tailed)		,062 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : *Output* SPSS versi 25 tahun 2025

Hasil tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp, Sig.2-tailed) sebesar 0,062. Karena signifikansi lebih dari 0,05 atau  $0,062 > 0,05$ , maka nilai residual tersebut telah normal

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,599	7,372		2,116	,039		
	GAJI	,298	,096	,317	3,086	,003	,999	1,001
	INSENTIF	,459	,091	,516	5,027	,000	,999	1,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Olah data peneliti 2025

Pada tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel bebas atau independent yaitu Gaji dan Insentif adalah lebih besar dari nilai ketetapan 0,1 yaitu 0,999 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) semua variabel bebas yaitu Gaji dan Insentif mendapat nilai 1,001 yang artinya lebih kecil dari nilai ketetapan untuk VIF yaitu 10. Oleh karena itu, data dalam penelitian ini dikatakan tidak mengalami gejala multikolinearitas

### Uji Autokorelasi

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,615 <sup>a</sup>	,378	,357	4,59521	1,956

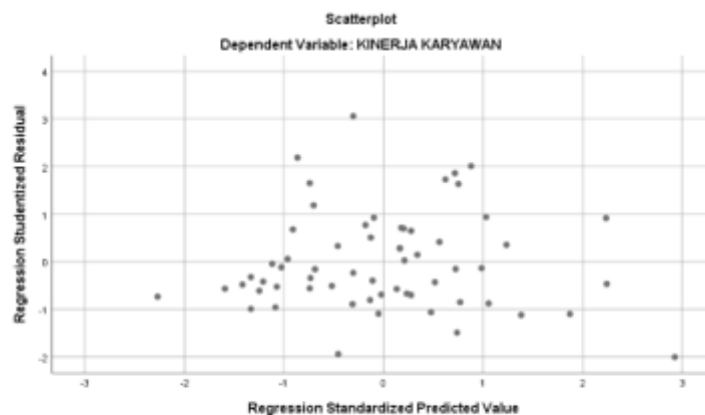
a. Predictors: (Constant), INSENTIF, GAJI  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Olah data peneliti 2025

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diperoleh hasil autokorelasi yaitu dimana nilai Du sebesar 1,6561, nilai Dw 1,956 dan nilai 4-Du sebesar 2,3439. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa  $du < dw < 4-du$  yang artinya tidak terjadi gejala autokorelasi

### Uji Heteroskedastisitas





Sumber : Olah data peneliti 2025

**Gambar 4.4**  
**Grafik Scatter Plot**

Pada gambar di atas *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y (Kinerja Karyawan), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini. Sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini

### Analisis Regresi Linear

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,599	7,372		2,116	,039
	GAJI	,298	,096	,317	3,086	,003
	INSENTIF	,459	,091	,516	5,027	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Olah data peneliti 2025

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 15,599 + 0,298X_1 + 0,459X_2 + e$ . Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Nilai Constant sebesar 15,599, artinya kinerja karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh Gaji dan Insentif sudah mempunyai pengaruh sebesar 15,599
2. Pengaruh variabel Gaji ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi Gaji, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,298
3. Pengaruh variabel Insentif ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan adalah positif. Artinya semakin baik Insentif, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,459

### Uji Koefisien Korelasi (r)

**Tabel 4.21**  
**Uji Koefisien Korelasi Simultan Gaji**  
**dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R				Change Statistics

	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,615 <sup>a</sup>	,378	4,59521	,378	17,928	2	59	,000
a. Predictors: (Constant), INSENTIF, GAJI								
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN								

Sumber : olah data peneliti 2025

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi (R) antara Gaji dan Insentif sebagai variabel *independent* dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel *dependent* diperoleh nilai korelasi sebesar 0,615 dimana nilai tersebut berada pada interval (0,600 – 0,799) artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**

### Uji Koefisien Determinasi.

**Tabel 4.24**

#### Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,615 <sup>a</sup>	,378	,357	4,59521
a. Predictors: (Constant), INSENTIF, GAJI				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : olah data peneliti 2025

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat nilai *R Square* atau Koefisien Determinasi yaitu sebesar 0,378 yang artinya pengaruh variabel independen yaitu variable Gaji dan Insentif berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 37,8% sedangkan sisanya sebesar (100-37,8%) = 62,2% dipengaruhi oleh variabel lain

### Pengujian Hipotesis

**Tabel 4.25**

#### Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,599	7,372		2,116	,039
	GAJI	,298	,096	,317	3,086	,003
	INSENTIF	,459	,091	,516	5,027	,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber : olah data peneliti 2025

- Hasil analisis pada tabel 4.25 untuk variabel Gaji terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (3,086 > 2,001) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial Gaji berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan
- Hasil analisis pada tabel 4.25 untuk variabel Insentif terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (5,027 > 2,001) hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara parsial Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

**Tabel 4.26**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	757,125	2	378,562	17,928	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1245,843	59	21,116		
	Total	2002,968	61			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), INSENTIF, GAJI						

Sumber : olah data peneliti 2025

Hasil pengujian pada tabel 4.26 diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $(17,928 > 3,150)$  hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya secara simultan Gaji dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan pada bab – bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh Gaji (X1) dan Insentif (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut

1. Variabel Gaji (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Muhandas Permata Sarana dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(3,086 > 2,001)$  hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2. Variabel Insentif (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Muhandas Permata Sarana dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(5,027 > 2,001)$  hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
3. Variabel Gaji (X1) dan Insentif (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Muhandas Permata Sarana dapat dilihat dari hasil uji hipotesis uji f diperoleh hasil nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  sebesar  $(17,928 > 3,150)$  hal ini juga diperkuat dengan nilai probability signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan demikian secara bersama-sama Gaji dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## DAFTAR REFERENSI

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen*. Ae Publishing.
- Agusta, R., & Sahrah, A. (2020). Pengaruh sistem reward terhadap work engagement di PT. X dengan keadilan prosedural sebagai variabel kontrol. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 134–142.
- Ahmad, A. K. (2025). *Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo* [Skripsi, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo].
- Akilah, F., & Rahman, D. (2020). Telaah fungsional konsepsi insentif terhadap kepuasan kerja pegawai. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 187–196.

- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mexicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 96–102.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Andreas, J., Goh, T. S., & Margery, E. (2020). Pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Darmasindo Intikaret Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*.
- Aprillyanti, N. P. A. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja, insentif dan reward terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Tiara Indah Abadi* [Skripsi, Universitas Mahasaraswati Denpasar].
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Turnover intention dapat mempengaruhi kulaitas kinerja perusahaan*. CV Pena Persada.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayu, N., & Sinaulan, R. (2018). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 45–56.
- Batubara, K. (2013). *Pengaruh gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT. Apindowaja Ampuh Persada* [Skripsi, Universitas Sumatera Utara].
- Bianca, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pert)*. Cv Irdh.
- Cahyaningrum, N., et al. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Cahyadi, A. (2022). *Teknik pengumpulan dan analisis data*. Bandung: Alfabeta.
- Christiana, A. (2017). Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara (UPBU) H. Asan Sampit. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 42–52.
- Creswell, J. W. (2023). *Research design: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed (Edisi Terjemahan)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Douw, N. I., Maarif, M. S., & Baga, L. M. (2021). Peningkatan produktivitas kerja karyawan development di tambang bawah tanah DMLZ (Deep Mill Level Zone) PT Freeport Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 7(2), 316.
- Elsi, Z. R. S., & Primaini, S. (2022). Pengembangan sistem penggajian berbasis client server. *JUPITER: Jurnal Penelitian Ilmu dan Teknologi Komputer*, 14(1), 96–105.
- Enriko, F., & Arianto, T. (2022). Pengaruh motivasi kerja, Insentif dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 3(1).
- Ferdila, F., & Lailiyah, S. N. (2022). Analisis sistem informasi akuntansi penggajian dalam menunjang efektivitas pembayaran gaji pada PT Sindo Utama Jaya. *Jurnal Kajian Akuntansi dan Auditing*, 17(1), 1–14.
- Ferdinand, A. (2017). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis dan disertasi ilmu manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 10)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haeruddin, M. (2017). Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan dan organisational citizenship behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 11–21.
- Handoko, T.H. (2021). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasnah, F., & Asyari, D. P. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di rumah sakit: Systematic review. *JUKEJ: Jurnal Kesehatan Jompa*, 1(1), 89–97.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Herispon, H., & Daulay, N. I. O. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada PTPN V Sei Galuh Kampar, Riau. *Jurnal Daya Saing*, 7(3), 335–349.
- Hidayatullah, S., & Alvianna, S. (2023). *Metodologi penelitian pariwisata*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). *Bahan ajar manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. CV Sentosa Deli Mandiri.
- Joiwi, J., & Nainggolan, N. P. (2021). Pengaruh gaji dan status karyawan terhadap loyalitas karyawan pada PT Citra Buana Batam Industri. *Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(2).
- Kamsidik, K. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKPP Wali Kota Tangerang Selatan. *Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 4(1).
- Kadarisman, M. P., & Siswanto, R. (2025). *Teori & praktik manajemen POIME*. Nas Media Pustaka.
- Kahpi, M. (2017). *Statistika sosial dan aplikasinya dalam penelitian*. Bandung: Refika Aditama.
- Kurniawan, A., & Fitriyani, F. (2021). Pengaruh insentif dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Keuangan dan Akuntansi*, 7(2).
- Laiya, M., & Amalia, M. M. (2022). Analisis pemberian insentif karyawan dalam upaya peningkatan piutang tertagih pada PT. Renalti Utama Medan. *Worksheet: Jurnal Akuntansi*, 2(1), 11–20.
- Mangkunegara, A.P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Meutia, K. I., & Narpati, B. (2021). Kontribusi beban kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 5(1), 42–52.
- MILALA, J. A. S. (2022). *Analisis kinerja karyawan pada CU Merdeka Berastagi* [Skripsi, Universitas Quality Berastagi].
- Moningkey, R., & Wahyuni, D. (2023). *Statistik untuk penelitian kesehatan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nasution, A. N. (2025). Pengaruh sistem reward dan punishment terhadap motivasi kerja karyawan. *Jurnal Bangun Manajemen*, 3(2), 225–230.
- Noor, A., et al. (2023). *Human resource management (Manajemen sumber daya manusia)*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen kinerja karyawan*. Cendekia Publisher.

- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 810–817.
- Puspitasari, E., & Munna, N. (2022). Pengaruh unsur manajemen (6M) dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di Balai Besar Laboratorium Kesehatan Surabaya. *Journal of Public Health Science Research (JPHSR)*, 2(1), 39–54.
- Putri, S. A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance pada wanita buruh tani. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 28–38.
- 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), 66–79.
- Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(4), 639–654.
- Rizal, M. (2018). Pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. [Skripsi]. Tidak diterbitkan.
- Saputra, M. A., Masyad, M., & Rosyafah, S. (2021). Analisis manajemen sumber daya manusia menggunakan audit operasional pada CV. Athaya Putra Surabaya. *EkoBis: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 2(1), 54–58.
- Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh Insentif dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.
- Sari, R. M., & Saprudin, U. (2024). PENGARUH INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ESTA DANA VENTURA CABANG CIPUTAT KOTA TANGERANG SELATAN. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 479-491.
- S. B. Diah Pudjiastuti, Karen Ariana, Dewi Wuisan. (2022). *Dampak Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Usia Milenial*. JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia.
- SHOLIHUDDIN, M. (2021). *Manajemen perencanaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Yayasan Bumi Sakinah Batam* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau].
- Sodikin, M., & Purnomo, Y. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D (Edisi Terbaru)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiarto, A. (2022). *Statistika terapan untuk penelitian ilmu sosial*. Jakarta: Prenada Media.
- Suhardi, H. (2023). *Statistik dasar untuk penelitian*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suryani, N. L., & Kristianti, L. S. (2020). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimegah Perkasa di Jakarta. *Jenius: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 1–10.

- Susanto, H., et al. (2025). *Metode penelitian bisnis kontemporer*. Surabaya: CV Pena Persada.
- Sutoro, M. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dosen Universitas Pamulang. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(3), 123–135.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. D., & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Tiyanti, V. J. S., Wilujeng, S., & Graha, A. N. (2021). Pengaruh budaya organisasi, komitmen karyawan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 9(1).
- Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24–29.
- Wahjono, S. I. (2022). *Manajemen dan peran manajer*. ResearchGate. <https://www.researchgate.net>
- Wibawa, K. S. (2022). *Pengaruh kompensasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Puspa Sanur* [Skripsi, Universitas Mahasaraswati Denpasar].
- Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 4(1), 47–56.
- Wiguna, I., & Azhar, M. E. (2025). Analisis Insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PTPN 4 Kebun Balimbingan. *Jurnal Manajemen Bisnis Modern*, 6(2).
- Winata, E. (2022). *Manajemen sumberdaya manusia lingkungan kerja: Tinjauan dari dimensi perilaku organisasi dan kinerja karyawan*. Penerbit P4I.
- Wulandari, W., & Lailiyah, N. (2022). Produktivitas kerja dan hubungannya dengan motivasi, upah dan kedisiplinan kerja karyawan. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen dan Keuangan*, 6(2), 149–160.
- Yani, D. A. (2021). Pengaruh penghargaan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Widya Pratama Perkasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Bandar Lampung*, 11(2), 470578.
- Yulianto, B. (2020). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Nem.