

**PENGARUH GAJI, INSENTIF, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SUMBER KALIMANTAN ABADI DI SIDOARJO**

**Oleh
Jahroni
Universitas Sunan Giri Surabaya**

ABSTRACT

Data collection techniques used are through direct interviews and questionnaires / questionnaires. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression using the SPSS 22 for Windows program. The results of multiple linear regression analysis found the equation $Y = 0.155 + 0.429 X_1 + 0.293 X_2 + 0.250 X_3 + e$. the results of the F test are F count of $177,373 > F$ table $2,807$, there are significant effects together (simultaneous) between the variables Salary (X_1), Incentives (X_2) and Motivation (X_3) on Employee Performance (Y) at PT Sumber Kalimantan Abadi in Sidoarjo. From the results of the t test. It shows that there is a partial influence on employee performance. It is known that t count for salary variable (X_1) is $3.488 > t$ table 2.011 , for t count Incentive variable (X_2) of $4.888 > t$ table 2.011 , for t count motivation variable (X_3) of $2,216 > t$ table $2,011$. Based on the results of the t test it is known that the variable incentive has a dominant influence on the performance of employees of PT. Sumber Kalimantan Abadi in Sidoarjo with T count of 4.888 .

Keywords: Salaries, Incentives, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Industri adalah suatu usaha atau kegiatan pengolahan barang mentah atau barang setengah jadi menjadi barang jadi yang memiliki nilai tambah untuk mendapatkan keuntungan. Menurut UU No. 5 Tahun 1984 Tentang Perindustrian, industri adalah “kegiatan ekonomi yang mengolah bahan mentah, bahan baku, barang setengah jadi, dan barang jadi menjadi barang dengan nilai yang lebih tinggi untuk penggunaannya, termasuk kegiatan rancang bangun dan perekayasa industri”. Bahan mentah adalah semua bahan yang didapat dari sumber daya alam atau yang diperoleh dari usaha manusia untuk dimanfaatkan lebih lanjut, misalnya kapas untuk industri tekstil, batu kapur untuk industri semen, biji besi untuk industri besi dan baja. Bahan baku industri adalah bahan mentah yang diolah atau tidak diolah yang dapat dimanfaatkan sebagai sarana produksi dalam industri, misalnya lembaran besi atau baja untuk industri pipa, kawat, konstruksi jembatan, seng, tiang telpon, benang adalah kapas yang telah dipintal untuk industri garmen (tekstil), minyak kelapa, bahan baku industri margarine. Barang setengah jadi adalah bahan mentah atau bahan baku yang telah mengalami satu atau beberapa tahap proses industri yang dapat diproses lebih lanjut menjadi barang jadi, misalnya kain dibuat untuk industri pakaian, kayu olahan untuk industri mebel dan kertas untuk barang-barang cetakan. Barang jadi adalah barang hasil industri yang sudah siap pakai untuk konsumsi akhir ataupun siap pakai sebagai alat produksi, misalnya industri pakaian, mebel, semen, dan bahan bakar.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang seius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Untuk menciptakan kinerja yang optimal dalam organisasi termasuk dibutuhkan suatu imbalan yang pantas dalam bentuk gaji maupun insentif dan memotivasi setiap karyawan di perusahaan tersebut guna meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan tersebut. Oleh karena itu pemberian gaji, insentif dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dalam pemberian gaji, insentif dan motivasi akan meningkatkan produktivitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Maka konsumen akan senang bekerja sama dengan perusahaan tersebut, karena pekerjaan selesai tepat waktu atau bisa juga selesai sebelum waktu yang ditentukan

Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia, yaitu memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja adalah melalui gaji. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Gaji atau upah merupakan hal yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan, dikarenakan karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya memiliki serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. As'ad (2013:21) mengatakan upah adalah "suatu penghargaan dari energi karyawan yang di manifestasi dalam bentuk uang". Sedangkan gaji adalah upah yang dibayarkan dalam waktu yang tetap. Jika seseorang mendapat gaji yang sesuai dan layak pada setiap bulannya, maka secara tidak langsung akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain gaji, ada pula pendapatan extra di luar gaji atau upah yang di berikan kepada karyawan yang memiliki prestasi yang melebihi standart yang telah di tentukan perusahaan.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana- rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif merupakan pemberian penghargaan yang di berikan perusahaan kepada pegawainya yang memiliki prestasi yang melebihi standart yang telah di tentukan perusahaan. Panggabean (2010) menyatakan pengertian insentif adalah "penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang

dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan”. Maka dengan begitu seseorang akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi. Pemberian insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap pegawainya. Dengan demikian insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang.

As'ad dalam Roesyadi (2012) mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga kerja tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Adapun motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil untuk tujuan tertentu. Berdasarkan pernyataan diatas, penelitian menyimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya. Motivasi menurut Rivai (2014) adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Menurut Siagian dalam Kartika (2010) definisi motivasi adalah “keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Berdasarkan dari latar belakang diatas, peneliti akan mengadakan penellitian pada karyawan PT. Sumber Kalimantan Abadi di Sidoarjo yang bergerak di bidang perindustrian ekspor udang yang merupakan cabang dari PT. Sumber Kalimantan Abadi di Kalimantan. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaji, Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Kalimantan Abadi Di Sidoarjo”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian ini lebih menitik beratkan pada pembuktian hipotesis, pemahaman melalui berbagai tes. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara survey dan penyebaran kuesioner. Menurut Sugyiono (2012:29) “metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum”.

Menurut Santoso, (2018) Definisi operasional adalah “deskripsi tentang apa yang akan diamati (peubah) dan apa yang diukur (nilainya) sehingga dapat menentukan cara yang digunakan untuk mengukurnya serta dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu konsep atau variabel”. Ini sama halnya yang diungkapkan dengan Noor, (2013) definisi operasional merupakan “bagian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur, dengan cara melihat pada dimensi (indikator) dari suatu

konsep atau variabel”. Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah:

Variable bebas adalah variable yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variable terikat. Variable bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Indikator Variabel Gaji (X1)

As'ad (2013:24) mengatakan “Upah/gaji adalah penghargaan dari energi karyawan yang dimanefestasikan dalam bentuk uang, sedangkan Gaji/upah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Adapun indikator Gaji sebagai berikut :

- a. Tingkat pemberian gaji yang layak kepada karyawan
- b. Gaji yang sesuai untuk lebih bersemangat kerja.
- c. Tingkat pembayaran gaji tepat pada waktunya
- d. Tingkat pembayaran gaji yang sudah sesuai.

2. Indikator Variabel Insentif (X2)

Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Adapun indikator variabel insentif sebagai berikut:

- a. Insentif Material bentuk uang, bonus uang yang diberikan sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilaksanakan, biasanya diberikan secara selektif dan khusus kepada para pekerja yang berhak menerima dan diberikan secara sekali terima tanpa suatu ikatan di masa yang akan datang. Perusahaan yang menggunakan sistem insentif ini biasanya beberapa persen dari laba yang melebihi jumlah tertentu dimasukkan kedalam sebuah dana bonus, kemudian dana tersebut dibagi-bagian para pihak yang menerima bonus.
- b. Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk, antara lain: pemberian gelar (*title*) secara resmi; pemberian tanda jasa atau medali; pemberian piagam penghargaan.

3. Indikator Variabel Motivasi (X3)

Menurut Rivai (2014) serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Daya pendorong
- b. Kemauan
- c. Membentuk keahlian
- d. Membentuk keterampilan
- e. Tanggung jawab

Variable terikat adalah variable yang dipengaruhi karena adanya variable bebas. Variable terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kesakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. kinerja karyawan umumnya dapat dinilai dari beberapa kriteria atau indikator-indikator sebagai berikut: kecepatan, kerapian, tanggung jawab, loyalitas.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistic untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian yang telah diajukan sebelumnya. Langkah pertama yang harus dilakukan dalam penelitian ini adalah malakukan uji validitas dan reliabilitas alat ukur, dengan maksud alat ukur yang valid dan realibel dalam pengumpulan data akan menghasilkan penelitian yang valid dan realibel.

Analisis regresi liner berganda adalah hubungan atau pengaruh dua atau lebih variable bebas ($X_{1,2,3,\dots,n}$) terhadap variable terikat (Y) (Sunnyoto, 2014). Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada table *summary* dan tertulis R square berkisar antara 0-1 yang berarti semakin kecil R *square* maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya jika R *square* semakin mendekati 1 maka hubungan kedua variabel semakin kuat. Sedangkan koefisien kolerasi untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Uji F digunakan untuk mennguji pengaruh variabel bebas terhadap terikat. Uji statistik t ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu gaji, insentif, dan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas.

Uji validitas digunakan untuk melihat kelayakan butir pernyataan dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan setiap butir pernyataan dan hasilnya dibandingkan dengan r tabel untuk tingkat signifikansi sebesar 5% dan tarif kepercayaan sebesar 95%, dimana $df = n-2$, n adalah jumlah sampel. Dalam penlitian ini $n=50$, jadi nilai $df = 50-2 = 48$, dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 maka nilai r tabel sebesar 0,279.

Butir pernyataan dikatakan valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari pada r tabel, yang selanjutnya dianalisis menggunakan program SPSS 22 dengan pendekatan model Pearson Correlation. Pengujian validitas untuk item pernyataan yang berkaitan dengan gaji (x_1), insentif (x_2), motivasi (x_3) dan kinerja karyawan (y) disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Indikator Variabel	Pearson corelasi	r – Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,826	0,279	VALID
2	X1.2	0,826	0,279	VALID
3	X1.3	0,509	0,279	VALID
4	X1.4	0,742	0,279	VALID
6	X2.1	0,926	0,279	VALID
7	X2.2	0,683	0,279	VALID
8	X2.3	0,926	0,279	VALID
9	X2.4	0,689	0,279	VALID
11	X3.1	0,727	0,279	VALID

12	X3.2	0,914	0,279	VALID
13	X3.3	0,909	0,279	VALID
14	X3.4	0,487	0,279	VALID
15	X3.5	0,893	0,279	VALID
27	Y1.1	0,871	0,279	VALID
28	Y1.2	0,711	0,279	VALID
29	Y1.3	0,665	0,279	VALID
30	Y1.4	0,871	0,279	VALID

(Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 22 For Windows)

Berdasarkan pada tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa seluruh butir atau item pertanyaan kuesioner yang terdiri dari 30 item pernyataan, mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel dan sesuai dengan dasar kepuasan pelanggan tersebut maka seluruh butir atau item pertanyaan kuesioner tersebut dapat dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas ini untuk menilai sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengukuran realibilitas dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pernyataan. Apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronback's alpha* (α) > 60% (0.60) maka variabel tersebut dikatakan reliable sebaliknya *cronbach's alpha* (α) < 60% (0.60) maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable. Berdasarkan dari hasil uji realibilitas dengan menggunakan program SPSS 22, masing-masing variabel dapat disajikan dalam tabel 2 berikut.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Croanbach's Alpha	Taraf Signifikansi	Keterangan
GAJI (X ₁)	0,696	0,6	Reliabel
INSENTIF (X ₂)	0,825		Reliabel
MOTIVASI (X ₃)	0,847		Reliabel
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,789		Reliabel

(Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 22 For Windows)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa uji reliabilitas pada masing-masing variabel menunjukkan nilai *alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,60 sehingga jawaban yang diberikan oleh responden dapat dipercaya atau reliabel

Analisis Model

Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan hubungan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel tetap dan variabel bebasnya adalah gaji (X₁), insentif (X₂), dan motivasi (X₃). Adapun hasil dari pengolahan data dengan menggunakan SPSS 22, For Windows tersebut dapat disajikan hasil dalam tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,155	0,202		0,768	0,446
GAJI X1	0,429	0,123	0,413	3,488	0,001
INSENTIF X2	0,293	0,060	0,325	4,888	0,000
MOTIVASI X3	0,250	0,113	0,287	2,216	0,032

(Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 22 For Windows)

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dibuat model persamaan regresi linier, sebagai berikut : $Y = 0,155 + 0,429 X_1 + 0,293 X_2 + 0,250 X_3 + e$

Berdasarkan pada model persamaan regresi linier tersebut di atas dapat diinterpretasikan, sebagai berikut:

Konstanta = 0,155. Nilai konstanta (a) sebesar 0,155 menunjukkan bahwa, apabila nilai variabel Gaji (X_1), Insentif (X_2), dan Motivasi (X_3), sama dengan nol atau konstan maka besarnya nilai Kinerja Karyawan PT Sumber Kalimantan Abadi di Sidoarjo (Y) yaitu sebesar 0,155 satuan

$X_1 = \text{Gaji} = 0,429$ Nilai koefisien regresi linier (X_1) sebesar 0,429 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kinerja karyawan (Y) dengan variabel gaji (X_1) yang artinya jika nilai variabel gaji (X_1), naik sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,429 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

$X_2 = \text{Insentif} = 0,293$ Nilai koefisien regresi (X_2) sebesar 0,293 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Kinerja karyawan (Y) dengan variabel insentif (X_2) yang artinya jika nilai variabel insentif (X_2), naik sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai variabel Kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,293 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

$X_3 = \text{Motivasi} = 0,250$ Nilai koefisien regresi (X_3) sebesar 0,250 positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Kinerja karyawan (Y) dengan variabel insentif (X_3) yang artinya jika nilai variabel insentif (X_3) naik sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai variabel Kinerja karyawan (Y) juga akan naik sebesar 0,250 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

$e = \text{Standart Error}$ Standart error adalah Standart deviasi dari rata-rata. Semakin kecil nilai standart eror, semakin mengindikasikan bahwa sampling kita bagus.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi atau *R square* berkisar antara 0-1, yang berarti semakin kecil *R square* maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika *R square* makin mendekati 1, maka hubungan kedua

variabel makin kuat. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linear berganda pada SPSS 22, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,959 ^a	0,920	0,915	0,157

(Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 22 For Windows)

Dari tabel 4 diatas, bahwa nilai prediksi dari variabel terikat sebesar 95,9% ($R=0,959$). Hal ini menunjukkan bahwa kekuatan korelasi tersebut sangat kuat antara tingkat gaji, insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Nilai *R square* menunjukkan nilai 0,920 atau 92%, yang berarti variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu tingkat gaji, insentif dan motivasi, mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 92%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar $100\% - 92\% = 8\%$ dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pada tabel diatas angka *R Square* adalah 0,920 yaitu hasil kuadrat dari koefisien korelasi ($0,959 \times 0,959 = 0,920$). *Standart Error the Estimate* adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksi nilai *Y*. Dari hasil *Standart Error the Estimate* adalah 0,157.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan atas hasil perhitungan SPSS 22 For Windows pada regresi linier berganda dapat dilakukan uji hipotesis sebagai berikut. Pengujian hipotesis pertama yaitu pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan Uji F.

Pengujian ini adalah untuk menguji secara simultan atau bersama-sama pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$, $df_1 = k-1 = 4-1=3$ dan $df_2 = n-k = 50-4 = 46$, maka diperoleh F tabel sebesar 2,807.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya secara simultan variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara simultan variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dari hasil pengujian dengan menggunakan SPSS 22 For Windows mengenai analisis hubungan secara simultan diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 5
Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	13,158	3	4,386	177,373	,000 ^b
Residual	1,137	46	0,025		
Total	14,295	49			

a. Dependent Variable: KINERJA Y

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI X3, INSENTIF X2, GAJI X1

(Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS 22 For Windows)

Dari hasil perhitungan uji F pada tabel 5, dapat diketahui bahwa F tabel sebesar 177,373 dan sig sebesar 0,000^b. Maka F hitung > F tabel, yaitu $177,373 > 2,807$ dan $\text{sig} < 0,05$, yaitu $0,000^b < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Gaji (X_1), Insentif (X_2) dan Motivasi (X_3) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Kalimantan Abadi di Sidoarjo (Y). Dari hasil pengujian hipotesis diatas menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan yaitu diduga bahwa tingkat Gaji, Insentif dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Kalimantan Abadi di Sidoarjo, terbukti kebenarannya.

Dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2 = 50-2=48$, maka diperoleh t tabel sebesar 2,011. Jika statistik t hitung < t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat. Jika statistik t hitung > t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dari hasil perhitungan koefisien uji t menggunakan SPSS 22, pada tabel 3 diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan uji t, variabel Gaji (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji t hitung X_1 sebesar 3,488. Maka t hitung > t tabel, yaitu $3,488 > 2,011$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Gaji (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil perhitungan uji t, variabel Insentif (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil uji t hitung X_2 sebesar 4,888. Maka t hitung > t tabel, yaitu $4,888 > 2,011$. Dengan demikian H_0 tolak dan H_1 diterima, artinya variabel Insentif (X_2) mempunyai terhadap kinerja karyawan PT Sumber Kalimantan Abadi di Sidaorjo (Y), terbukti kebenarannya.
3. Hasil perhitungan uji t, variabel Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji t hitung X_3 sebesar 2,216. Maka t hitung > t tabel, yaitu $2,216 > 2,011$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel Motivasi (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Kalimantan Abadi di Sidaorjo (Y), terbukti kebenarannya.

Dari hasil uji t diatas diketahui bahwa seluruh variable bebas memiliki pengaruh secara parsial, yang berarti bahwa hipotesis kedua yang mengatakan bahwa “Diduga ada pengaruh antara variabel gaji (X1), insentif (X2) dan motivasi (X3) secara parsial terhadap kinerja (Y) karyawan PT. Sumber Kalimantan Abadi di Sidoarjo” diterima.

Dengan pengujian hipotesis ketiga ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang dominan diantara tiga variabel bebas yaitu Gaji (X1), Insentif (X2) dan Motivasi (X3) terhadap kinerja karyawan PT Sumber Kalimantan Abadi di Sidoarjo. Dasar acuan untuk menentukan variabel yang paling dominan yaitu dengan melihat nilai t_{hitung} terbesar dari ketiga variabel bebas tersebut. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 For Windows diketahui bahwa variabel Insentif (X₂) memiliki nilai t hitung terbesar yaitu 4,888 jika dibandingkan dengan variabel gaji (X₁) sebesar 3,488 dan variabel motivasi (X₃) sebesar 2,216. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Insentif (X₂) berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Kalimantan Abadi di Sidoarjo (Y). Dari hasil uji hipotesis diatas, maka hipotesis ketiga yaitu “Diduga bahwa variabel gaji (X₁) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Kalimantan Abadi di Sidoarjo (Y)” Ditolak.

Pembahasan

Dalam penelitian yang telah dilakukan pada PT Sumber Kalimantan Abadi di sidaarjo, dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu gaji, insentif dan motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap variabel kinerja karyawan. hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi gaji, insentif dan motivasi dengan hasil positif yang berarti searah yaitu jika nilai ketiga variabel tersebut naik sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai variabel kinerja karyawan juga akan naik sebesar gaji 0,429, insentif 0,293, motivasi 0,250 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Sedangkan dari hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 177,373 > F tabel sebesar 2,807 dengan nilai signifikansi 0,000^b lebih kecil dari 0,05 yang berarti menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yang terdiri dari secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Kalimantan Abadi di Sidoarjo.

Untuk pengujian variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan dilakukan uji t, dan hasil uji t tersebut menunjukkan bahwa variabel gaji, insentif dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Kalimantan Abadi di Sidoarjo. Hal ini ditunjukkan dengan adanya dengan t hitung sebesar 2,011 untuk variabel gaji sebesar 3,488, insentif sebesar 4,888, motivasi sebesar 2,011 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sumber Kalimantan Abadi di Sidoarjo, terbukti kebenarannya. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS 22 For Windows hasil uji t diatas diketahui bahwa variabel insentif memiliki nilai t hitung terbesar yaitu 4,888 jika dibandingkan dengan variabel gaji sebesar 3,488, dan motivasi sebesar 2,216. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel insentif berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (*simultan*) antara variabel Gaji (X_1), Insentif (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sumber Kalimantan Abadi di Sidoarjo. Ada pengaruh yang signifikan secara sendiri-sendiri (*parsial*) antara variabel Gaji (X_1), Insentif (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sumber Kalimantan Abadi di Sidoarjo. Tidak ada variabel gaji (X_1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Sumber Kalimantan Abadi di Sidoarjo (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, willy & Jogiyanto. 2015. Partial Least Square (PLS). Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Andi.
- Asnawi dan Mashuri. 2011 metodologi manajemen pemasaran. Malang: UIN Malang
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Erlangga.
- Dharma, Surya. 2009. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Erick prabowo, guindio. 2016. Pengaruh persepsi gaji dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan pt. Pos cianjur jawa barat). Fakultas Ekonomi Universitas Shanata Darma Yogyakarta
- Fahmi, Irham. 2016 Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia Konsep Dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Gibson, James. L., et all. 2010. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5. Jakarta. Erlangga.
- Gunawan, A., Yuliana, D. Darmawan, & S. Arum. 2012. Manajemen Terapan dan Bisnis Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hutomo, S., D. Akhmal, D. Darmawan & Yuliana. 2012. Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan, Addar Press, Jakarta.
- Machfudi, imam 2013. "Pengaruh gaji, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan kjsks bmt fastabiq di pati". Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Mahmudi. 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik, Edisi Kedua. Yogyakarta: UPP STIM. YKPN.
- Malayu. S.P. Hasibuan, Drs, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi. Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Noor, Juliansyah 2013 Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Imiah. Jakarta: Kencana prenada Media Grup
- Panjaitan, Mangsa. 2015. Jurnal Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Provinsi Sumatera Utara. Jurnal ilmiah Integritas Vol. 1, No. 2. Mei 2015.

- Panggabean, Mutiara S. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Ghalia Indonesia
- Priansa, Doni Juni 2014. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung Alfabeta.
- Rivai. 2014 Manajemen Sumber Daya Manusi. Malang
- Rosyadi, Slamet, 2012. Paradikma Baru Manajemen Pembangunan. Gava Media. Yogyakarta.
- Santoso, Paulus Insap. 2018 Metode Penelitian Kuantitatif, Pengembangan Hipotesis Dan Pengujian Menggunakan SmartPLS. Yokyakarta: Andi
- Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung
- Sunyoto, 2014 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta
- Suparyanto & rosad, 2015 Statistika Untuk Penelitian. Bandung Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tulus Agus, Moh. et al, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa (edisi kelima). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yani M. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.