

PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INFRA REGION JAWA TIMUR

Baharudin Yusuf Zarkasi¹, Miftahul Munir², Brahma Wahyu Kurniawan³

Prodi Studi Manajemen Sumberdaya Manusia, Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Kediri

byusufz@yahoo.com, kopipait.19@gmail.com, brahmawahyu@uniska-kediri.ac.id

Abstrak

Penelitian mengenai pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan, dilakukan dengan tujuan untuk mengukur besarnya hubungan/pengaruh antara gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Telkom Infra Region Jawa Timur. Penelitian ini dilakukan dengan berdasarkan jawaban atas 35 responden yang berasal dari seluruh karyawan, serta menggunakan observasi, wawancara, kuisioner dan literatur sebagai metode penelitian. Penelitian ini menggunakan SPSS for Windows versi 16.0 sebagai alat uji statistik. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan sampling jenuh. Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa variabel gaji dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Secara parsial gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan Sig. $0,000 < 0,05$. Insentif berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan Sig. $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,808 atau 80,8%.

Kata kunci : Gaji, Insentif, Kinerja Karyawan.

Abstract

Research on the effect of salary and incentives on employee performance, was conducted with the aim of measuring the magnitude of the relationship/influence between salary and incentives on employee performance of PT Telkom Infra Region East Java. This research was conducted based on the answers to 35 respondents from all employees, and used observations, interviews, questionnaires and literature as research methods. This study uses SPSS for Windows version 16.0 as a statistical test tool. The sampling technique in this research is using saturated sampling. Based on the results of the analysis, it is found that the salary and incentives variables have a simultaneous effect on employee performance, with the value of Sig. $0.000 < 0.05$. Partially, salary has a significant effect on employee performance, with Sig. $0.000 < 0.05$. Incentives have a partial and significant effect on employee performance, with Sig. $0.000 < 0.05$. Based on the results of calculations using SPSS, it is known that the coefficient of determination (R^2) is 0.808 or 80.8%.

Keywords : Salary, Incentives, Employee Performance.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penting penggerak organisasi. Karyawan selaku Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu harta yang dimiliki oleh perusahaan yang harus dikelola dengan baik dan merupakan roda penggerak dalam suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan pernyataan Rukmini (2017): "Aset paling utama yang harus diperhatikan perusahaan adalah sumber daya manusia, karena manusia merupakan sumber daya yang selalu ada dalam organisasi dan sangat penting peranannya dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan suatu perusahaan". Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) wajib dilakukan perusahaan agar semakin terarah. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan juga tidak mudah, seorang pemimpin haruslah menjaga agar seluruh pekerja dalam perusahaan tetap setia pada tugasnya. Berbagai hal dilakukan agar para pekerja terus berlomba-lomba menyuguhkan kinerja terbaiknya, berharap akan mendapatkan imbal balik dari perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan kesimpulan hasil kerja para karyawan dalam satu waktu (tahunan, bulanan, harian) atas kerja yang telah mereka lakukan kepada perusahaan. Apabila hasil kerja seorang karyawan memuaskan, dapat dikatakan bahwa kinerjanya baik. Berbeda jika hasil kerja seorang karyawan menurun setiap waktu, menjadi malas bekerja atau bahkan lalai atas tanggungjawabnya, maka dapat dikatakan bahwa kinerjanya buruk. Usaha pimpinan perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya diperlukan rangkaian analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya, dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah gaji dan insentif.

Atas penerimaan gaji dan insentif tersebut, sebuah perusahaan dapat menilai kualitas para pekerjanya. Situasi yang sama terjadi pada PT. Telkominfra wilayah Jawa Timur. Telkom Infra adalah anak usaha induk (subholding) milik PT. Telkom Indonesia (Telkom Group) yang bergerak khusus di bidang jasa infrastruktur. Perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang bekerja menyalurkan jasa pelayanan bagi masyarakat. Atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan, para karyawan PT. Telkominfra berhak atas gaji dan insentif guna terus meningkatkan kualitas kinerjanya. Besar nominal gaji yang diterima para karyawan tentu berbeda sesuai posisi dan tugas yang dibebankan pada karyawan. Insentif yang diberikan kepada mereka juga berbeda tergantung kualitas dan kuantitas pekerjaan masing-masing karyawan. Sebagai contoh, pekerjaan pada bagian troubleshoot dirasa lebih berat dibanding bagian maintenance, namun insentif yang diterima oleh karyawan bagian maintenance lebih tinggi dibanding dengan karyawan bagian troubleshoot. Peneliti belum mengetahui apakah nominal gaji dan insentif telah sesuai dengan

harapan para karyawan atau belum. Terlebih lagi, apakah dengan nominal tersebut dapat menjadi acuan mereka untuk meningkatkan kualitas kerjanya, atau tidak.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh gaji secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk menjelaskan pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk menjelaskan pengaruh gaji dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan Pustaka

Gaji

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Andrew F. Sikula dalam Gumilar (2018): "Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan".

Insentif

Menurut Hasibuan (2013:118): "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) penelitian kuantitatif adalah Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di PT. Telkominfra Region Jawa Timur, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, pustaka/literatur dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan, teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu Nonprobability sampling yaitu dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Oleh karena itu, sampel yang digunakan oleh peneliti sebanyak 35 responden.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji Validitas Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Sig.	Validitas	Keterangan
Gaji (X1)	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,001	0,05	Valid
	X1.6	0,000	0,05	Valid
Insentif (X2)	X2.1	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,014	0,05	Valid
	X2.3	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,041	0,05	Valid
	Y.2	0,000	0,05	Valid
	Y.3	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,000	0,05	Valid
	Y.6	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas instrumen penelitian (kuesioner) pada variabel Gaji (X1), Insentif (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai Sig dibawah 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang menunjukkan akurasi dan konsistensi dari indikator sebagai alat ukur variabel. Indikator dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's alpha >0,60. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Gaji (X1)	0,797	0,60	Reliabel
Insentif (X2)	0,711	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,603	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 2 diatas diketahui bahwa hasil nilai cronbach's alpa (α) variabel Gaji, Insentif, dan Kinerja Karyawan adalah $> 0,60$ sehingga indikator atau kuesioner ketiga variabel tersebut, dapat dikatakan reliabel atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yang terdiri dari variabel Gaji (X1) dan Insentif (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), dan untuk melihat hasil pengujian hipotesis yang diajukan dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t hitung	t tabel	Sig-t	Keterangan
Gaji (X1)	0,392	6,067	2.03452	0,000	H1 Diterima
Insenif (X2)	0,548	6,992	2.03452	0,000	H2 Diterima
Taraf sig.					0,05
Konstanta					0,997
R					0,899
R Sqare					0,808
F hitung					67,229
F tabel					3,90
Sig. F					0,000

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 3 maka dapat di tulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,997 + 0,392X_1 + 0,548X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 0,997. Hal ini berarti jika variabel Gaji dan variabel Insentif bernilai nol (tidak pengaruh sama sekali), maka besarnya Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,997.
2. Koefisien regresi Gaji (X_1) sebesar 0,392 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Gaji (X_1) bertambah sebesar satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,392 dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.
3. Koefisien regresi Insentif (X_2) sebesar 0,548 bernilai positif, hal ini berarti jika variabel Insentif (X_2) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,548 dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan.

Uji t (Parsial)

Pada uji hipotesis ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen yaitu Gaji (X_1) dan Insentif (X_2) secara parsial atau individu terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) maka digunakan t hitung lebih besar dari t tabel 2,03452 dan signifikan t hitung $< 0,05$. Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS diketahui bahwa:

1. Variabel Gaji (X_1) nilai t hitung yaitu 6,067 $>$ t tabel 2,03452 dan signifikan atau Sig-t 0,000 $<$ 0,05 maka variabel Gaji (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga H_01 ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Variabel Insentif (X_2) nilai t hitung yaitu 6,992 $>$ t tabel 2,03452 dan signifikan atau Sig-t 0,000 $<$ 0,05 maka variabel Insentif (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga H_02 ditolak dan H_{a2} diterima.

Uji F (Simultan)

Nilai F hitung bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara menyeluruh memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 67,229 lebih besar dari F tabel 3,90 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ke 3 yang menyatakan bahwa Gaji dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Infra Region Jawa Timur dapat diterima. Sehingga dapat diketahui bahwa H_03 ditolak dan H_{a3} diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R Square. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R Square
.899a	.808	.796

Sumber: Data diolah, 2021

Pembahasan**Pengaruh Gaji Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Infra Region Jawa Timur**

Gaji dapat dikatakan membantu dalam peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Sebab gaji dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal, serta berusaha untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh kepuasan karyawan terhadap gaji yang diterima sangat besar. Yang mana perlu diingat bahwa pengertian gaji adalah suatu cerminan dari perasaan para karyawan terhadap imbalan yang diterima dari perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, berdasarkan hasil dari uji t (Parsial) menunjukkan bahwa secara individu (parsial) variabel Gaji (X1) dengan nilai t hitung sebesar 6,067 > t tabel 2,03452 dan signifikan atau Sig-t 0,000 < 0,05, maka variabel Gaji (X1) secara individu (parsial) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga H01 ditolak dan Ha1 diterima.

Pengaruh Insentif Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Infra Region Jawa Timur

Pemberian insentif yang adil dan layak merupakan faktor yang dapat merangsang terciptanya pemeliharaan karyawan. Karena dengan pemberian insentif, karyawan merasa mendapat pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyal karyawan akan lebih baik. Pelaksanaan pemberian insentif dimaksudkan perusahaan terutama untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi untuk tetap berada di dalam perusahaan. Sehingga dengan pemberian insentif tersebut, kinerja karyawan dapat terbayar lebih (selain gaji yang telah mereka terima), dampaknya karyawan merasa lebih giat bekerja sebab 'lelah' yang mereka keluarkan mendapatkan imbalan setimpal.

Berdasarkan hasil dari uji t (Parsial) menunjukkan bahwa secara individu (parsial), variabel Insentif (X2) dengan nilai t hitung yaitu $6,992 > t$ tabel $2,03452$ dan signifikan atau Sig-t $0,000 < 0,05$ maka variabel Insentif (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga H_02 ditolak dan H_a2 diterima.

Pengaruh Gaji dan Insentif Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Infra Region Jawa Timur

Berdasarkan Uji F (Simultan), didapatkan hasil bahwa variabel Gaji (X1) dan Insentif (X2) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar $67,229$ lebih besar dari F tabel $3,90$ dengan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ke 3 yang menyatakan bahwa Gaji dan Insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Infra Region Jawa Timur dapat diterima. Sehingga dapat diketahui bahwa H_03 ditolak dan H_a3 diterima.

Nominal gaji dan insentif, sering dijadikan acuan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan. Pemberian gaji dan insentif kepada karyawan yang dilakukan oleh perusahaan ditujukan untuk meningkatkan kinerja pada setiap karyawan perusahaan tersebut. Dengan pemberian gaji dan insentif kepada karyawan, perusahaan menginginkan timbal balik yang dilakukan oleh karyawan yaitu meningkatnya kinerja karyawan. Dengan adanya upaya tersebut dapat memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti, bisa disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Gaji (X1) dengan nilai t hitung sebesar $6,067 > t$ tabel $2,03693$ dan signifikan atau Sig-t $0,000 < 0,05$, maka variabel Gaji (X1) secara individu (parsial) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).]
2. Variabel Insentif (X2) dengan nilai t hitung sebesar $6,992 > t$ tabel $2,03693$ dan signifikan atau Sig-t $0,000 < 0,05$ maka variabel Insentif (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel Gaji (X1) dan Insentif (X2) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar $67,229$ lebih besar dari F tabel $3,29$ dengan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000$ yang lebih kecil dari $0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan pembahasan diatas, adapun beberapa saran yang peneliti berikan agar mendapatkan hasil yang lebih baik guna penelitian selanjutnya, serta bagi perusahaan dimasa yang akan datang yakni:

1. Bagi Perusahaan:

- 1) Perusahaan hendaknya mempertahankan sikap dan perilaku dalam pengeloan karyawan. Sebanyak 57,1% responden menjawab bahwa nominal gaji yang mereka terima, dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Serta sebanyak 62,9% responden menjawab bahwa nominal insentif yang mereka terima sangat memuaskan. Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa gaji dan insentif yang karyawan terima dapat membuat kinerja mereka meningkat, hal tersebut merupakan akibat dari nominal gaji yang sesuai harapan, serta pemberian insentif yang memuaskan karyawannya.
- 2) Pimpinan region selaku wakil dari perusahaan, hendaknya melakukan sesi tanya jawab atas keluhan para karyawan. Sebab berdasarkan hasil kuisioner masih terdapat beberapa responden yang mengutarakan pendapat atas pembagian insentif yang kurang merata.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mampu menemukan variabel lain tersebut agar diperoleh hasil yang bermanfaat, serta tidak perlu lagi melakukan penelitian dengan variabel yang sama pada lokasi penelitian yang sama. Berdasarkan angka koefisien determinasinya (R^2) menunjukkan variasi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) sebesar 80,8% sisanya (19,2%) berasal dari variabel lain diluar penelitian seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dll. Sebaiknya bagi penelitian selanjutnya lebih baik melakukan penelitian dengan variabel baru.

Daftar Referensi

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Akbar Gumilar, Muhammad. (2018). Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara Di Bandung. Skripsi. Bandung: Universitas Pasundan.
- Al Fajar, Siti & Tri Heru, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

- Doni, Juni, Priansa, dan Suwatno.2013. Manajemen SDM dalam Prganisasi Publik dan Bisnis.Bandung : Alfabeta.
- Panggabean, Mutiara, S. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Ratnasari, Ike dan Ashadi Mahmud. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. No.2 (Februari) II. Hlm 2621-3230.
- Sugiyono, (2015), Metode Penelitian Manajemen, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taslim, M. Dangnga dan Muhammad Ramli. (2013) Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Clarion Di Kota Makassar. No.1 (Juni) I. Hlm 134-151.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada.