

PENGARUH GAJI, INSENTIF, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULIA WISNU SETYA DI SURABAYA

Ahmad Nur Eksan¹

Email : mukhlis.fds@gmail.com

Bambang Raditya Purnomo²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Dr. Soetomo Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul pengaruh gaji, insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mulia Wisnu Setya Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji, insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Wisnu Setya Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan penyebaran angket (kuesioner). Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi menggunakan SPSS 21. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Mulia Wisnu Setya Surabaya yang berjumlah 50 orang dan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang dijadikan sampel (*purposive sampling*). Hasil temuan analisis menyimpulkan bahwa gaji, intensif dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mulia Wisnu Setya Surabaya. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 97,4% artinya perubahan kinerja karyawan PT. Mulia Wisnu Setya Surabaya dipengaruhi variabel gaji, insentif dan motivasi. Sedangkan sisanya sebesar 2,6% dijelaskan oleh variabel lain yang di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Gaji, Insentif, Kinerja Karyawan, Motivasi,

ABSTRACT

This study entitled the effect of salary, incentives and motivation on employee performance at PT Mulia Wisnu Setya Surabaya. This study aims to determine and analyze the effect of salary, incentives and motivation on the performance of employees of PT. Venerable Vishnu Setya Surabaya. The type of research used is quantitative research. The method of data collection was done by means of interviews and distributing questionnaires (questionnaires). The analytical technique used is multiple linear regression analysis, t test, f test and the coefficient of determination using SPSS 21. The research population is the employees of PT. Mulia Wisnu Setya Surabaya, totaling 50 people and the sample used was the entire population as the sample (purposive sampling). The results of the analysis conclude that salary, intensive and motivation have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Venerable Vishnu Setya Surabaya. The value of the coefficient of determination (R^2) of 97.4% means that changes in the performance of employees of PT. Mulia Wisnu Setya Surabaya is influenced by the variables of salary, incentives and motivation. While the remaining 2.6% is explained by other variables outside of this study.

Keywords: Employee performance; Incentives; Motivation; Salary.

I. 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 perekayasaan 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), minyakkelapa, bahan baku industri margarine.

Wibowo, FX Pudjo (2018) kinerja karyawan optimal dan terjadinya suatu kesalahan sangat kecil bila diukur dari sudut pandang setiap orang maka dapat dikatakan pemberian kompensasi dan motivasi kerja karyawan berjalan dengan sangat baik. Kinerja karyawan yang optimal tentu saja memudahkan tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja juga merupakan suatu elemen penting didalam organisasi.

As'ad (2013:21) mengatakan 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 merupakan pemberian penghargaan yang di berikan perusahaan kepada pegawainya yang memiliki prestasi yang melebihi standart yang telah di tentukan perusahaan. Panggabean (2010:89) menyatakan pengertian insentif adalah “penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standart yang telah ditentukan”,. Peningkatan mutu sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor bagi suatu organisasi demi tercapainya tujuan. Dengan mengelola sumberdaya manusia dengan baik akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi.

Subianto, Marianus (2016) pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan Gaji dan Insentif yang mereka terima, karena dapat berdampak positif maupun negatif terhadap semangat kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Optimalisasi kinerja karyawan sebagai wujud kesungguhan dari pihak perusahaan.

Damayanti (2013) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.

Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai.

II. KAJIAN PUSTAKA

Gaji

Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Menurut Tulus, (2011:140) “Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga manajerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan”.

Menurut Menurut As’ad (2013:24) indikator gaji berikut :

1. Tingkat pemberian gaji yang layak kepada karyawan adalah hal yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja lama dalam suatu perusahaan.
2. Gaji yang sesuai untuk lebih bersemangat kerja adalah dengan memberikan kenaikan gaji setiap tahunnya.
3. Tingkat pembayaran gaji yang tepat pada waktunya untuk menambah semangat kinerja karyawan lebih baik lagi dalam bekerja.
4. Tingkat pembayaran gaji yang sudah sesuai dengan apa yang telah diberikan kepada perusahaan akan membuat karyawan lebih meningkatkan kualitas kinerja mereka.

Insentif

Menurut Mangkunegara (2011:89) menyatakan pengertian insentif adalah “suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi”.

Dari pengertian insentif di atas maka jelaslah bahwa insentif merupakan penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada para karyawan atas kinerjanya yang melebihi standar. Pemberian insentif juga diharapkan dapat memotivasi dalam mencapai tujuan.

Menurut indikator insentif menurut Panjaitan (2015:1):

- a) Kinerja Dengan cara ini, sistem insentif secara langsung menghubungkan tingkat insentif dengan kinerja setiap karyawan. Oleh karena itu, besar kecilnya insentif tergantung pada jumlah prestasi yang dicapai selama jam kerja karyawan.
- b) Durasi Kerja Besarnya bonus tergantung pada lama kerja karyawan.
- c) Peringkat Senioritas Skema insentif ini didasarkan pada peringkat senioritas atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam organisasi. Alasannya adalah bahwa karyawan yang lebih tua memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja.
- d) Kebutuhan Metode ini menunjukkan bahwa pemberian insentif kepada pekerja didasarkan pada urgensi kebutuhan hidup yang layak. Artinya insentif yang ditawarkan baik jika dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar.
- e) Penilaian Pekerjaan Suatu usaha untuk menentukan nilai suatu posisi

tertentu dan membandingkannya dengan nilai posisi lain dalam organisasi. Ini juga berarti menentukan nilai relatif atau harga posisi untuk menentukan peringkatnya saat menentukan insentif.

Motivasi

Menurut Siagian dalam Kartika (2010:102) definisi dari 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. As'ad dalam Roesyadi (2012:24) "mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan.

Menurut Rivai (2014:45) serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Adapun indikatornya adalah:

1. Daya agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan.
2. Kemauan adalah kekuasaan untuk memimpin diri sendiri sehingga seseorang tersebut mampu memutuskan suatu hal.
3. Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.
4. Membentuk keterampilan adalah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.
5. Tanggung jawab adalah sikap atau perilaku untuk melakukan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan siap menanggung segala resiko dan perbuatan.
6. Pendorong adalah naluri yang berbentuk dorongan untuk menggerakkan seseorang

Kinerja karyawan

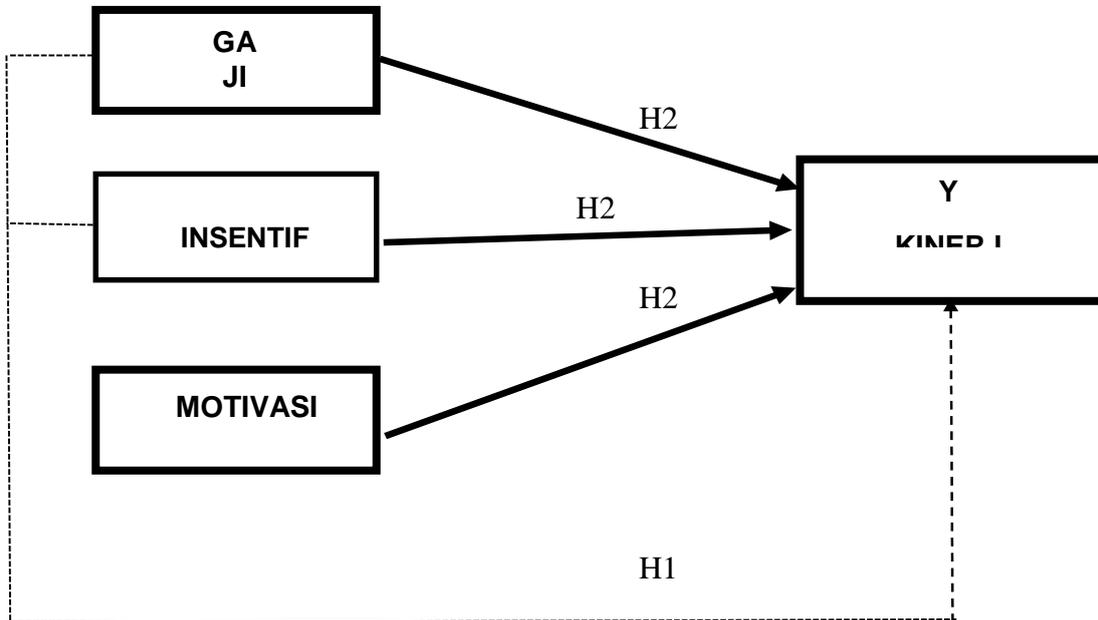
Menurut Anwar Prabu Mangkunegara berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Robbins (2006) terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain:

- a. Mutu kinerja karyawan diukur dari kualitas dan kesempurnaan dari tugas terhadap keahlian karyawan. Indikator ini sangat penting untuk suatu kemajuan atau kemunduran posisi suatu perusahaan atau organisasi
- b. Kuantitas merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Jumlah kinerja dapat diukur sesuai dengan target ketika perencanaan deskripsi kerja. Sehingga pengukuran kuantitas kinerja akan lebih mudah dilakukan oleh pengelola perusahaan atau organisasi.
- c. Ketepatan waktu merupakan hal penting dalam kinerja. Indikator yang satu ini menjadi kunci yang penting dari ketepatan sebuah target.
- d. Efektivitas penggunaan sumber daya sangat berpengaruh terutama dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada serta menghasilkan kinerja yang maksimal demi pencapaian target perusahaan atau organisasi.

KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran sebagai berikut :



Keterangan I:

—————> : Pengaruh Parsial

- - - - -> : Pengaruh Simultan

Gambar 1. Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

- H1: Diduga gaji, insentif, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Wisnu Setya Di Surabaya
- H2: Diduga gaji, insentif, dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mulia Wisnu Setya Di Surabaya

III. METODE PENELITIAN

Variabel

Dalam penelitian ini terdapat Tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebasnya yaitu: Gaji(X1), Insentif (X2), Motivasi (X3), dan variabel terikatnya Kinerja Karyawan (Y).

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Menurut Sugiyono (2015:61) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mulia Wisnu Setya di Surabaya yang berjumlah 50 responden

Sampel

Menurut Sugiyono (2015:62) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh/sampling total yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan seluruh populasi. Untuk itu, sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Mulia Wisnu Setya di Surabaya yang berjumlah 50 responden

Metode Analisis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh satu atau beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat, baik parsial maupun simultan. Regresi linier berganda (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (variabel bebas) dan menjelaskan perubahan variabel dependen (variabel terikat). 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.

Uji T

Uji t ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu gaji, insentif, dan motivasi terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara individual (parsial) (Asnawi & Masyhuri 2011:182).

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu variabel Brand awareness, Kualitas Produk, dan Persepsi Harga secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Asnawi & Masyhuri 2011:182).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk analisis regresi linear berganda dalam pengolahannya menggunakan aplikasi program SPSS 21. Hasil pengolahannya sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda pada SPSS 21

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.830	.906		.916	.365
Gaji	1.967	.228	1.016	8.643	.000
Insentif	1.189	.028	1.042	42.461	.000
Motivasi	-1.992	.186	-1.276	-10.732	.000

Sehingga persamaan regresinya sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan} = 830 + 1.967X_1 + 1.189X_2 - 1.992X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 830, artinya jika variabel Gaji (X_1), Insentif (X_2), Motivasi (X_3) nilainya 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 830.
- Koefisien regresi variabel Gaji (X_1) sebesar 1.967, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Gaji (X_1) mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1.967, Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Gaji (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y), semakin naik Gaji (X_1) maka Kinerja Karyawan (Y) semakin meningkat.
- Koefisien regresi variabel Insentif (X_2) sebesar 1.189, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Insentif (X_2) mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1.189. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Insentif (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y), semakin naik Insentif (X_2) maka Kinerja Karyawan (Y) semakin meningkat.
- Koefisien regresi variabel Motivasi (X_3) sebesar -1.992, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi (X_3) mengalami Penurunan -1%, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami Penurunan sebesar -1.992 Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan yang negatif antara Motivasi (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y), semakin menurun Motivasi (X_3) maka Kinerja Karyawan semakin menurun.

Koefisien Determinasi

Untuk analisis regresi linear berganda dalam pengolahannya menggunakan aplikasi program SPSS 21. Hasil pengolahannya sebagai berikut:

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 ^a	.975	.974	.48114

Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.974, nilai ini menunjukkan kemampuan variabel terikat dalam mempengaruhi variabel bebas adalah sebesar 97,4% yang berarti bahwa Kinerja Karyawan (Y) mampu dijelaskan oleh variabel Gaji (X1), Insentif (X2), Motivasi (X3) dengan cukup kuat hingga sebesar 97,4%. Sedangkan sisanya sebesar 2,6% dijelaskan oleh faktor lain yang diluar penelitian ini ini.

Uji T

Metode pengujian ini digunakan untuk menguji hipotesis yang ada dengan menggunakan tingkat signifikansi dan juga dengan t hitung. Apabila tingkat signifikansi > 0.05 maka hipotesis ditolak sebaliknya apabila tingkat signifikansi < 0.05 maka bisa dikatakan hipotesis diterima. Pada t hitung, hipotesis bisa diterima apabila nilai t hitung lebih dari t tabel dan sebaliknya jika nilai t hitung kurang dari t tabel maka hipotesis ditolak.

Berdasarkan hasil Output SPSS 21 analisis linear berganda, diketahui adanya pengaruh gaji (X1), insentif (X2), motivasi (X3), terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini diketahui dengan melihat dari persamaan regresi linear yang diperoleh yaitu sebesar $Y = 830 + 1.967X1 + 1.189X2 + -1.992X3$

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaji (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi terhadap gaji (X1) sebesar 1.967 mengalami kenaikan gaji sebesar 1% nilai signifikan yang dihasilkan $0.000 < 0.05$ mengidentifikasi bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena gaji yang dimiliki semakin tinggi, maka kinerja karyawan semakin tinggi sebaliknya gaji rendah kinerja karyawan menurun.

2. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terhadap gaji (X1) sebesar 1.189 mengalami kenaikan gaji sebesar 1% nilai signifikan yang dihasilkan $0.000 < 0.05$ mengidentifikasi bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena insentif yang dimiliki semakin tinggi, maka kinerja karyawan semakin tinggi sebaliknya insentif rendah kinerja karyawan menurun.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi terhadap motivasi (X1) sebesar 1.992 mengalami kenaikan gaji sebesar 1% nilai signifikan yang dihasilkan $0.000 < 0.05$ mengidentifikasi bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena motivasi yang dimiliki semakin tinggi, maka kinerja karyawan semakin tinggi sebaliknya motivasi rendah kinerja karyawan menurun. ditunjukkan oleh koefisien regresi.

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan semua variabel independen atau bebas yang terdiri dari gaji (X1), insentif (X2), motivasi (X3) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat yaitu kinerja karyawan. Untuk mengetahui signifikansi atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan maka digunakan sebesar 5%, jika tingkat signifikansi lebih kecil 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika tingkat signifikansi lebih besar 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	d f	Mean Square	F	Sig.
Regression	417.831	3	139.277	601.649	.000 ^b
Residual	10.649	46	.231		
Total	428.480	49			

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0.000. Karena nilai Sig. $0.000 < 0.05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel Gaji (X1), Insentif (X2), Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan berdasarkan F hitung, nilai F hitung sebesar 601.649. Karena nilai F hitung $601.649 > F$ tabel 2.79, maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel Gaji (X1), Insentif (X2), Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

V. KESIMPULAN, IMPLIKASI, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Kesimpulan

- Berdasarkan hasil analisis data di ketahui bahwa nilai signifikan variabel Gaji (X1) sebesar 0.000. Karena nilai sig. 0.000 kurang dari probabilitas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 atau Hipotesis pertama diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Gaji (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai signifikan variabel Insentif (X2) sebesar 0.000. Karena nilai sig 0.000 kurang dari probabilitas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 atau Hipotesis kedua diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Insentif

- (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai signifikan variabel motivasi (X3) sebesar 0.000. Karena nilai sig. 0.000 kurang dari probabilitas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau Hipotesis ketiga diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 - d. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Gaji (X1), Insentif (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan memiliki nilai sig. sebesar 0.000. Karena nilai sig 0.000 kurang dari probabilitas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H1, H2, H3 diterima, Artinya terdapat pengaruh antara Gaji (X1), Insentif (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulia Wisnu Setya Surabaya maka dapat disimpulkan bahwa gaji, insentif dan motivasi diperlukan agar meningkatkan kinerja karyawan PT. Mulia Wisnu Setya Surabaya.

Saran

Berdasarkan simpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak perusahaan PT. Mulia Wisnu Setya Surabaya, disarankan agar lebih memperhatikan gaji insentif dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan adanya penerapan ketiga hal tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Namun insentif dinilai lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya perusahaan harus lebih memfokuskan kepada pemberian insentif.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut pada perusahaan yang dituju dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas. Disamping itu juga peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, misalnya disiplin, komunikasi, dan pelatihan

Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna dan memiliki keterbatasan. Oleh karena itu keterbatasan ini diharapkan dapat diperhatikan untuk penelitian yang akan datang. Keterbatasan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Penelitian hanya menggunakan lima variabel independen sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mulia Wisnu Setya Surabaya.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu gaji, insentif, motivasi Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan.
- c. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

Implikasi

Temuan dalam penelitian ini mempunyai beberapa implikasi penting, baik bagi pembaca sebagai informasi, pihak perusahaan dalam upaya meningkatkan gaji, insentif, motivasi dalam proses meningkatkan pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, dan Mashuri. 2011. Metodologi Manajemen Pemasaran UIN, Malang
- Damayanti, Agiel Puji, and Sri Sumaryati. 2013. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta." *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi* 2.1 (2013).
- Mangkunegara, A. A, Anwar, Prabu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung:
- Marianus, Subianto. 2016. "Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat." *Jurnal. Kalimantan Timur, Universitas Mulawarman*. (<http://ejournal.adbisnis.fisipunmul.ac.id/handle>), *Jurnal Administrasi Bisnis* 4.03.
- Panjaitan, Mangsa, 2015. *Jurnal ilmiah Integritas, Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian, Provinsi Sumatera Utara.*
- Siagian, Sondang P, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Pendekatan Kuantitatif. Bandung:
- Tulus, Agus, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Gramedia Pustaka Utama, Buku Panduan Mahasiswa, Edisi Kelima, Jakarta.
- Wibowo, Fx Pudjo. 2018. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Indoraya Internasional di Yogyakarta)." *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 10.2.