



Pengaruh Gaji, Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Roti King Internasional

Diffa Rifky Restu Kurniawan^{1*}, Indah listyani², Rike Kusuma Wardhani³

¹⁻³Universitas Islam Kadiri, Indonesia

difftagons@gmail.com¹, Indahlistyani57@gmail.com², rikekusuma@uniska.ac.id³

*Penulis Korespondensi: difftagons@gmail.com

Abstract. *Knowing about how the influence given by salary, incentives, and benefits on employee performance at the International King Bread Factory is the purpose of this study. The sample consisted of 47 respondents with a saturated sample method with the provision that the employees receive salary, incentives, and also benefits using multiple linear regression analysis. Based on the results of the study, it shows that the first hypothesis stating that Salary (X1) has a partial significant effect on employee performance is not proven and not true, this can be seen at a significant level of 0.723 which is above the tolerance value of 5% or $0.723 > 0.05$. The second hypothesis stating that Incentives (X2) have a partial significant effect on employee performance is proven and true, this can be seen at a significant level of 0.048 which is below the tolerance value of 5% or $0.048 < 0.05$. The third hypothesis stating that Allowance (X3) has a partial significant effect on employee performance is proven and true, this can be seen at a significant level of 0.000 which is below the tolerance value of 5% or $0.000 < 0.05$. Meanwhile, the fourth hypothesis stating that Salary (X1), Incentive (X2), and Allowance (X3) simultaneously have a significant effect on employee performance (Y) is also proven and true, this can be seen at a significant level of 0.001 which is below the tolerance value of 5% or $0.001 < 0.05$.*

Keywords: *Benefits; Employee Performance; Incentives; Multiple Linear Regression; Salary*

Abstrak. Mengetahui mengenai bagaimana pengaruh yang diberikan oleh gaji, insentif, dan tunjangan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Roti King Internasional merupakan tujuan dari penelitian ini. Sampel berjumlah 47 responden dengan metode sampel jenuh dengan ketentuan karyawan tersebut memperoleh gaji, insentif, dan juga tunjangan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan Gaji (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan tidak terbukti dan tidak benar, hal ini dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,723 yang berada di atas nilai toleransi 5% atau $0,723 > 0,05$. Hipotesis kedua yang menyatakan Insentif (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan terbukti dan benar, hal ini dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,048 yang berada di bawah nilai toleransi 5% atau $0,048 < 0,05$. Hipotesis ketiga yang menyatakan Tunjangan (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan terbukti dan benar, hal ini dapat dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,000 yang berada di bawah nilai toleransi 5% atau $0,000 < 0,05$. Sementara untuk hipotesis keempat yang menyatakan Gaji (X1), Insentif (X2), dan Tunjangan (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) juga terbukti dan benar, hal ini dilihat pada tingkat signifikan yaitu 0,001 yang berada di bawah nilai toleransi 5% atau $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci: Gaji; Insentif; Kinerja Karyawan; Regresi Linier Berganda; Tunjangan

1. LATAR BELAKANG

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, perkembangan industri di Indonesia saat ini berkembang sangat pesat hal ini merupakan salah satu dari pengaruh yang ditimbulkan oleh globalisasi (Gunawan & Andani, 2020). Salah satu yang terlihat yakni banyak bermunculan perusahaan kuliner di Indonesia mulai dari perusahaan yang bergerak dibidang roti, makanan cepat saji, minuman, dan lain sebagainya. Semakin berkembangnya perusahaan – perusahaan tersebut, maka peran dari sumber daya manusia menjadi sangat vital.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan personal yang memiliki andil dalam penggerak dan berfungsi sebagai aset penting perusahaan yang harus terus mengalami

pembaharuan, hal ini merupakan tugas dari SDM secara garis besar. Apabila kemampuan SDM tidak dikembangkan, maka hal ini akan berpengaruh sangat besar terhadap keberlangsungan perusahaan, terutama dalam hal aktivitas produksi perusahaan tersebut, sehingga akan mempengaruhi terhadap eksistensi, efektivitas, dan efisiensi pada perusahaan tersebut yang di mana hal ini akan sangat berdampak buruk terhadap perusahaan.

Ada beberapa motivasi yang dapat mempengaruhi terhadap kualitas kinerja karyawan beberapa di antaranya adalah gaji, insentif dan juga tunjangan. Gaji merupakan timbal balik yang diberikan oleh instansi kepada karyawan, yang di mana hal ini dapat meningkatkan prestasi dan juga semangat kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan (Oktavia, 2021). Insentif yang diberikan perusahaan terhadap karyawan juga akan menentukan bagaimana output berupa hasil kerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan (Irawan, 2018). Adapun faktor lainnya yaitu tunjangan, berupa tunjangan kesehatan, tunjangan kerja ataupun tunjangan – tunjangan yang lainnya akan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk sebuah perusahaan (Harahap et al., 2024).

Seperti di Perusahaan Pabrik Roti King Internasional terdapat permasalahan yang perlu diperhatikan mengenai kinerja karyawan dengan indikasi adanya inkonsistensi perusahaan dalam menaikkan gaji, insentif dan tunjangan karyawan, yang di mana ke tiga faktor itu merupakan sesuatu yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan atau sama sekali tidak memiliki pengaruh. Berdasarkan informasi di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaji, Insentif, dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Roti King Internasional”.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia di dalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Menurut Herman Sofyandi (2024) menyatakan bahwa manajemen SDM di definisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi–fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling*, di dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Kinerja Karyawan

Menurut Fadyla (2021) kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Wokas et al. (n.d.) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Anwar prabu dalam jurnal milik Hasyim (2020), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja yaitu hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas, sesuai standar organisasi.
- b. Disiplin Kerja yaitu kepatuhan karyawan terhadap ketentuan organisasi dan ketepatan waktu penyelesaian tugas atau pekerjaan sesuai standar waktu yang telah ditetapkan.
- c. Efektivitas dan efisiensi kerja yaitu Kemampuan memanfaatkan segala sumber daya organisasi secara tepat, sehingga tugas-tugas diselesaikan tepat waktu dan hasil maksimal.
- d. Tanggung jawab yaitu kesiapan karyawan dalam mengembangkan tugas dan wewenang sesuai dengan jabatan yang dipangkunya, termasuk kesiapan menanggung segala akibat yang terjadi dari pekerjaannya.
- e. Hubungan antar sesama yaitu kemampuan untuk memelihara hubungan yang harmonis antar sesama karyawan dan hubungan antar atasan dengan bawahan dalam rangka meningkatkan kerja sama.

Gaji

Menurut Sutrisno dalam jurnal Oroh (2021) mengemukakan bahwa gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang di hasilkan.

Menurut Pushein et al. (2025) gaji merupakan bentuk kompensasi finansial yang diberikan secara rutin oleh organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap pekerjaan. Menurut Samsudin dalam Ratnasari & Mahmud (2020) gaji adalah sesuatu yang berkaitan dengan uang yang diberikan kepada pegawai atau karyawan.

Menurut Kurniawati dalam jurnal Oroh (2021), ada beberapa indikator gaji yaitu sebagai berikut:

- a. Kelayakan yaitu gaji yang sesuai selalu di harapkan karyawan. Kinerja yang tinggi membuat karyawan mengharapkan gaji yang lebih begitupun tingkat usia dan lama bekerja, akan membuat karyawan selalu mengharapkan sebuah gaji yang layak dan sesuai dari perusahaan.
- b. Motivasi Kerja yaitu perasaan yang muncul jika menerima gaji membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja, karyawan akan semangat dan meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan gaji yang sesuai.
- c. Kepuasan Kerja yaitu perasaan yang muncul jika karyawan menerima gaji berdasarkan faktor unik dalam diri mereka, seperti tingkat kinerja yang senioritas, karyawan akan merasa puas bahwasanya kinerja mereka sangat di hargai dan dibutuhkan dalam perusahaan.

Insentif

Menurut Sarwoto dalam jurnal milik Safiudin (2018) insentif merupakan suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang atau pendorong yang diberikan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Menurut Hasibuan dalam Adiati (2022), mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

Menurut Hasibuan dalam Ratnasari & Mahmud (2020), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Menurut Elfiansyah (n.d.) insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada para karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang di luar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi terhadap karyawan kepada perusahaan.

Menurut Siagian (2022) adapun beberapa indikator pemberian insentif antara lain sebagai berikut:

- a. *Piecework* yaitu Salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi.

- b. Bonus Insentif yaitu dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
- c. Komisi Sistem Insentif Lain yaitu terdapat dua bentuk sistem ini. Pertama, karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilan dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas. Kedua, karyawan memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi.
- d. Kematangan yaitu dalam organisasi yang memperkerjakan tenaga teknis dan profesional ilmiah, sering terjadi bahwa para karyawan terutama yang merupakan “pekerja otak” tidak bergairah untuk menduduki jabatan administratif atau manajerial. Mereka ada kalanya lebih senang terus menekuni bidang profesinya.

Tunjangan

Menurut Irma dalam jurnal milik Rompas (2024) tunjangan adalah program peningkatan kesejahteraan masyarakat yang pemberiannya tidak berdasarkan kinerja pegawai, akan tetapi berdasarkan keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan agar dapat bekerja dengan baik. Menurut Basyrie et al. (n.d.), tunjangan kinerja merupakan penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja.

Menurut Yolani et al. (2025), tunjangan kinerja merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kinerja yang dicapai. Menurut Maruli dalam jurnal milik Rompas (2024) indikator dalam tunjangan sebagai berikut:

- a. Memotivasi Karyawan dalam Bekerja yaitu kompensasi dimaksudkan agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja dalam rangka memenuhi kebutuhannya.
- b. Menjamin Asas Keadilan
 - 1) Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil.
 - 2) Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan.
- c. Bentuk Tunjangan yaitu tunjangan dapat diberikan dalam bentuk uang ataupun barang. Namun perlu diketahui bagaimanakah proses pemberian tunjangan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Sebuah penghargaan tidak akan memacu motivasi kerja jika dalam pemberian kompensasi tidak dilakukan secara adil. Memberikan rasa adil kepada karyawan sangat penting untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif merupakan jenis dari penelitian ini, yakni penelitian yang ilmiah sistematis terhadap poin-poin dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang terjadi merupakan tujuan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yakni menggunakan sampel jenuh karena jumlah sampel pada penelitian sebanyak 47 karyawan. teknik pengumpulan data observasi, wawancara studi pustaka atau literatur, kuesioner (angket). Teknik analisis data menggunakan uji instrumen, uji validitas, uji reliabilitas uji asumsi klasik, uji normalitas uji multikoloniartitas uji heteroskedastisitas analisis linear berganda, uji t (uji parsial), uji f (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Diperoleh hasil uji validitas menggunakan SPSS 29 sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | Nilai Signifikan | Probabilitas | 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 |
| Insentif (X2) | X2.1 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X2.2 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X2.3 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X2.4 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Tunjangan (X3) | X3.1 | 0,001 | 0,05 | Valid |
| | X3.2 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X3.3 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| | X3.4 | 0,000 | 0,05 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0,000 | 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 | 0,003 | 0,05 | Valid |
| | Y.6 | 0,001 | 0,05 | Valid |

Sumber : Lampiran Data (Hasil SPSS 29, diolah 2025)

Berdasarkan data hasil pengujian yang disajikan pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa masing-masing item variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), pemberian

insentif (X3) dan kinerja karyawan (Y) mendapatkan nilai sig di bawah 0,05 sehingga semua item dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat mengukur konsistensi jawaban dari suatu hasil pengukuran.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|----------------------|------------------|----------------------|------------|
| Gaji (X1) | 0,628 | 0,60 | Reliabel |
| Insentif (X2) | 0,673 | 0,60 | Reliabel |
| Tunjangan (X3) | 0,709 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,751 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Lampiran Data (Hasil SPSS 29, diolah 2025)

Berdasarkan tabel 2, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel di atas mempunyai Cronbach alpha $> 0,60$ maka data dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Nilai Sig. | Ketentuan | Keterangan |
|-------------------------|------------|-----------|----------------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0,200 | $> 0,05$ | Berdistribusi Normal |
| Motivasi Kerja (X2) | 0,200 | $> 0,05$ | Berdistribusi Normal |
| Pemberian Insentif (X3) | 0,200 | $> 0,05$ | Berdistribusi Normal |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,200 | $> 0,05$ | Berdistribusi Normal |

Sumber : Lampiran Data (Hasil SPSS 29, diolah 2025)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3, hasil uji normalitas di atas, bahwa semua variabel memiliki nilai Sig $0,200 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dan variabel terikat dapat dikatakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi antara variabel bebas dalam persamaan regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|----------------|-----------|-------|-------------------------|
| Gaji (X1) | 0,671 | 1,491 | Bebas multikolinearitas |
| Insentif (X2) | 0,747 | 1,339 | Bebas multikolinearitas |
| Tunjangan (X3) | 0,727 | 1,376 | Bebas multikolinearitas |

Sumber : Lampiran Data (Hasil SPSS 29, diolah 2025)

Berdasarkan tabel 4 hasil uji multikolinearitas, dapat diketahui bahwa hasil dari nilai VIF variabel gaji (X1) adalah sebesar $1,491 < 10$, variabel insentif (X2) sebesar $1,339 < 10$ dan variabel tunjangan (X3) sebesar $1,310 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan pada asumsi multikolinearitas pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan pemberian insentif.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian pada variabel dalam model regresi. Uji Glejser menggunakan SPSS dengan memperhatikan nilai signifikansi.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

| F | Sig | Keterangan |
|----------|------------|-----------------------------------|
| 0,865 | 0,467 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber : Lampiran Data (Hasil SPSS 29, diolah 2025)

Berdasarkan tabel 5 hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan hasil nilai F 0,865 dan nilai Sig 0,467 > 0,05 maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi B | t | Sig. T | Keterangan |
|---|----------------------------|----------|---------------|-------------------|
| Gaji | -0,069 | -0,357 | 0,723 | Ha Ditolak |
| Insentif | 0,375 | 2,033 | 0,048 | Ha Diterima |
| Tunjangan | 1,039 | 6,250 | 0,000 | Ha Diterima |
| Konstanta (a) | 2,637 | 0,899 | 0,374 | |
| | | F | Sig. F | Keterangan |
| Uji F | | 22,964 | 0,001 | Ha Diterima |
| Koefisien Determinasi (R ²) | | 0,616 | | |

Sumber : Lampiran Data (Hasil SPSS 29, diolah 2025)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 6 hasil uji regresi linier berganda maka dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3 + e$$

$$Y = 2,637 + - 0,069 X_1 + 0,375 X_2 + 1,039 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilai Konstanta (a)

Nilai Konstanta sebesar 2,637 artinya apabila tidak ada pengaruh dari variabel gaji (X_1), insentif (X_2) dan tunjangan (X_3), maka variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 4,940.

b. Koefisien Gaji (X_1)

Variabel Gaji (X_1) memiliki nilai koefisien sebesar - 0,069, jika variabel Gaji (X_1) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar - 0,069.

c. Koefisien Insentif (X_2)

Variabel Insentif (X_2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,375, jika variabel Insentif (X_2) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,375.

d. Koefisien Tunjangan (X_3)

Variabel pemberian Tunjangan (X_3) memiliki nilai koefisien sebesar 1,039, jika variabel pemberian Tunjangan (X_3) naik 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 1,039.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji pernyataan atau dugaan penelitian. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah data yang dikumpulkan mendukung atau menentang hipotesis yang telah dibuat sebelumnya.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

| Hipotesis | Analisis | Keterangan |
|---|--|-------------|
| Diduga terdapat pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan | Nilai Sig. 0,723 > 0,05 dengan t hitung > t tabel yaitu -0,357 > 2,016 | Ha Ditolak |
| Diduga terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan | Nilai Sig. 0,048 > 0,05 dengan t hitung < t tabel yaitu 2,033 < 2,016 | Ha Diterima |
| Diduga terdapat pengaruh pemberian tunjangan terhadap kinerja karyawan | Nilai Sig. 0,000 > 0,05 dengan t hitung < t tabel yaitu 6,250 < 2,016 | Ha Diterima |
| Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan | Nilai Sig. 0,001 < 0,05 dengan F hitung > F tabel yaitu 22,964 > 3,24 | Ha Diterima |

Sumber : Lampiran Data (Hasil SPSS 29, diolah 2025)

a. Uji Parsial (Uji t)

1) Variabel gaji (X_1) memiliki nilai Sig. 0,723 > 0,05 dengan t hitung > t tabel yaitu - 0,357 > 2,016. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak, secara parsial variabel gaji tidak memiliki berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2) Variabel insentif (X2) memiliki nilai Sig. 0,048 > 0,05 dengan t hitung < t tabel yaitu 2,033 < 2,016. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, secara parsial variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3) Variabel pemberian insentif memiliki nilai Sig. 0,000 < 0,05 dengan t hitung > t tabel yaitu 6,250 > 2,016. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, secara parsial variabel pemberian tunjangan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 22,964 lebih besar dari F tabel 3,21 dengan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,001 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya secara simultan variabel gaji, insentif, dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah 0,616 yang berarti sebesar 61,6 % sedangkan sisanya sebesar 38,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian dari bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian mengenai “Pengaruh Gaji, Insentif, dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti King Internasional Bakery King Internasional” sebagai berikut, variabel gaji secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik roti king internasional bakery king internasional, variabel insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik roti king internasional bakery king internasional, variabel pemberian secara parsial tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik roti king internasional bakery king internasional, variabel gaji, insentif, dan tunjangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik roti king internasional bakery king internasional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji tidak secara signifikan mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, sehingga insentif dan tunjangan harus menjadi fokus utama kebijakan manajemen sumber daya manusia. Gaji memengaruhi kinerja hanya sebagian kecil.

Oleh karena itu, organisasi memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan program yang melibatkan komunikasi dua arah, pelatihan, dan pembinaan antara manajemen dan karyawan dengan memberikan tambahan berupa insentif dan tunjangan. Perusahaan harus mempertimbangkan skema insentif berbasis kinerja yang dapat diukur. Untuk membuat sistem insentif lebih tepat sasaran, jelas, dan disesuaikan dengan pencapaian kerja, perlu dilakukan evaluasi.

DAFTAR REFERENSI

- Adiati, R. R. (2022). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada CV. Yazid Bersaudara Kabupaten Tabalong. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(2), 178–193. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i2.163>
- Basyrie, Y. S., Ahiruddin, & Junaidi. (n.d.). Pengaruh motivasi kerja dan tunjangan kinerja: The effect of work motivation and performance benefits on arti bekerja sering disebut sebagai.
- Elfiansyah, H. (n.d.). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di kantor pos regional X Makassar. 2.
- Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3). <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9593>
- Oktavia, A. (2021). Pengaruh gaji, tunjangan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 48. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1604>
- Oroh, A. A., Kalangi, L., & Kalalo, M. Y. (2021). Evaluasi penerapan sistem akuntansi penggajian dalam meningkatkan pengendalian intern pada PT. Buana Finance, Tbk Manado. *Jurnal EMBA*, 9(3), 584–595.
- Pushein, V., Amey, M., Afridah, N., & Indriyani, A. (2025). Pengaruh gaji, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan SPPBE PT Mitha Jaya Kusuma Siasem, Wanasari - Brebes. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(3), 1628–1641. <https://doi.org/10.37481/jmkeb.v5i3.1581>
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2, 66–79. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Rompas, M. F. R., Dotulong, L. O. H., & Walangitan, M. D. B. (2024). Analisis perbandingan kinerja pegawai sebelum dan sesudah diberikan tunjangan: Studi kasus bagian kesra kantor walikota Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(1), 839–848.
- Sabrina, N. F. M. T. A. R. (2021). Pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi Kepulauan Riau. *11*(3), 225–231.
- Safiudin, M. (2018). Pengaruh gaji, insentif, dan tunjangan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Satria Bumi Artha di Probolinggo. *Ekonomi dan Bisnis*, 213–222.

- Siagian, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan PT. Remaja Rosdakarya*.
- Tuahman Harahap, S. A., Okto, E., Damanik, P., & Ekonomi, F. (2024). Pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 32–41. <https://doi.org/10.36985/rrks5m29>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., Saerang, R. T., Kepemimpinan, P. G., Kerja, K., & Lingkungan, D. A. N. (n.d.). Kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN Kawangkoan. *Jurnal EMBA*, 10(3), 56–68. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Yolani, L., Lorita, E., Saputra, H. E., & Kader, B. A. C. (2025). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat Kecamatan Sukaraja. *12*(1), 479–484.