



## **Pengaruh Gaji dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis dan Perawat pada Klinik Rumah Luka di Kabupaten Sidoarjo**

Dina Indriani  
Budi Wahono  
Alfian Budi Primanto  
Email: [dinaindriani157@gmail.com](mailto:dinaindriani157@gmail.com)

**Universitas Islam Malang**

### *Abstract*

*Klinik Rumah Luka Sidoarjo is a center treatment of wounds and circumcision modern located in Sidoarjo and has been equipped with power medical professional, but there are obstacles that cause employees home Luka Sidoarjo less than optimal in be work that is permasalahan salary. One of them is late payroll and often times the calculation of salaries are not appropriate between the salaries of the principal and salary overtime . The purpose of this research is to determine the effect of salary and intensified towards the performance of the employees in Klinik Rumah Luka. This study is using a type of quantitative research associative with the method descriptive. The population that used as many as 36 people. The data analysis method used in this research is multiple linear regression (multiple regressions). The results of this study are salaries and incentives have a simultaneous and partial effect on employee performance at the Klinik Rumah Luka Sidoarjo .*

**Keywords:** *Employee Salary; Employee Intensive; Employee Performance*

### **Pendahuluan**

#### **Latar Belakang**

Upah dan insentif merupakan faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan serta mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap bekerja di perusahaan. Sumber daya manusia atau sering disebut dengan tenaga kerja memiliki peranan penting dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini disebabkan karena berkembang atau tidaknya sebuah perusahaan sangat tergantung pada kinerja atau produktivitas karyawannya. Hubungan antara karyawan dan perusahaan adalah hubungan yang saling bergantung dan saling menguntungkan kedua belah pihak. Karena perusahaan membutuhkan karyawan sedangkan karyawan membutuhkan perusahaan untuk pemenuhan kebutuhannya. Peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Begitu juga dengan karyawan di Klinik Rumah Luka Sidoarjo.

Klinik Rumah Luka Sidoarjo merupakan pusat perawatan luka dan sunat modern di Sidoarjo, Surabaya, Mojokerto, Pasuruan dan sekitarnya sejak tahun 1998 (20 tahun). Didukung praktisi luka dan khitan modern yang sudah bersertifikat dan jam terbang yang cukup tinggi dengan berbagai kasus luka dan khitan yang telah tertangani dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara terhadap manajemen Rumah Luka Sidoarjo diketahui bahwa sering terjadi penurunan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan pasien yang mengeluhkan terkait pelayanan di Rumah Luka Sidoarjo. Menurut salah satu karyawan di Rumah Luka Sidoarjo, penurunan kinerja karyawan tersebut disebabkan karena permasalahan

gaji. Beberapa tahun belakangan ini, gaji karyawan memiliki beberapa kendala seperti terlambatnya penggajian, pemotongan gaji yang secara mendadak dan tanpa pemberitahuan sebelumnya, perhitungan gaji yang belum sesuai antara gaji pokok dan gaji lembur.

Kualitas kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui gaji dan insentif. Hal ini sejalan dengan penelitian Nurhidayah (2018) yang menyimpulkan gaji dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian Nafiah *et al.*, (2020) menyimpulkan hasil yang berbeda bahwa variabel keterampilan kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kinerja karyawan. Adapun Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haeruddin, (2017) dengan judul “Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar“ dengan hasil Gaji dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tingginya nominal insentif juga diyakini dapat mengurangi turnover intentions dan actual turnover. Perbandingan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang saya lakukan ingin menerapkan pada Rumah Rawat Luka Sidoarjo apakah Gaji dan insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana pengaruh secara simultan antara gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan Klinik Rawat Luka Rumah Luka Sidoarjo?
- b. Bagaimana pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan Klinik Rawat Luka Rumah Luka Sidoarjo?
- c. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan Klinik Rawat Luka Rumah Luka Sidoarjo?

### **Tujuan Penelitian**

- a. Mengetahui pengaruh secara simultan antara gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan Klinik Rawat Luka Rumah Luka Sidoarjo.
- b. Mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan Klinik Rawat Luka Rumah Luka Sidoarjo.
- c. Menganalisis pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan Klinik Rawat Luka Rumah Luka Sidoarjo.

### **Manfaat Penelitian**

- a. Menjadikan bahan pertimbangan agar dapat meningkat lagi Kinerja dimasa yang akan datang
- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian dengan tema yang sama.

### **Penelitian Terdahulu**

Rinaldi (2015) dengan judul “Pengaruh Sistem Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan”. Hasil dari penelitian ini adalah variabel pengembangan karir, kompetensi dan kompensasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maulana, (2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN KCP Malang” memperoleh hasil penelitian Terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi instrinsik, motivasi ekstrinsik,

dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Untung (2017) yang berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening” menghasilkan teori bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin dan terhadap kinerja karyawan.

Sari dan Musadeiq (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”. Hasil dari penelitian tersebut adalah Insentif berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta memiliki kepuasan kerja yang baik saat bekerja dan mendapatkan insentif. Penelitian Irawan, (2018) dengan judul “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo” memperoleh hasil bahwa bahwa Gaji Dan Insentif secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo

### **Tinjauan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Pengertian Gaji**

Pengertian Gaji Menurut Kadarisman (2012) gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi. Imbalan berupa upah atau gaji merupakan salah satu diantara imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai seseorang melalui kegiatan bekerja. Ia dapat membantu organisasi-organisasi mencapai pekerja-pekerja tersebut untuk bekerja keras dalam upaya meraih kinerja tinggi. Tetapi, andaikata timbul ketidakpuasan dengannya, maka imbalan yang diberikan dapat menyebabkan timbulnya pemogokan-pemogokan, keluhan-keluhan, tidak masuknya para pekerja, berhentinya pekerja bekerja, dan adakalanya timbul gejala berupa memburuknya kesehatan mental dan fisik. Memang harus diakui bahwa imbalan merupakan sebuah hal yang sangat kompleks yang benar-benar perlu diperhatikan

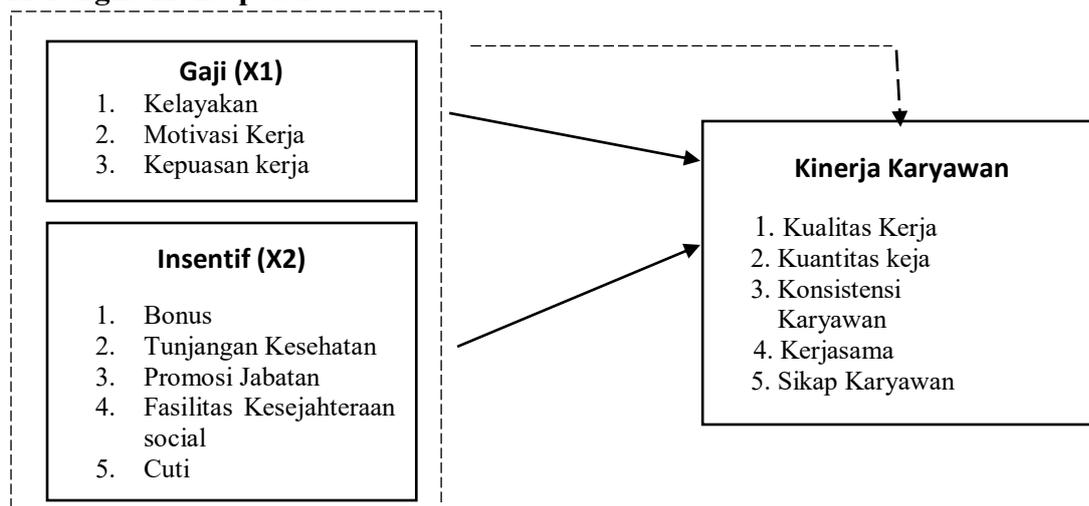
### **Pengertian Insentif**

Insentif merupakan sejumlah balas jasa yang diberikan kepada karyawan dengan maksud sebagai rangsangan agar karyawan dapat mencapai suatu tingkat kinerja tertentu di samping sebagai pembangun dan pemelihara harapan-harapan karyawan. Menurut Siagian, (2012), insentif merupakan kompensasi yang diterima oleh pekerja yang dapat digunakan untuk kehidupan sehari-hari tanpa bergantung kepada orang lain”. Sedangkan menurut Hariandjaja (2011), insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Insentif sebagai sarana motivasi dapat diberikan batasan perangsangan ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Jadi, pada dasar jumlah insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada pegawai yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa financial maupun non financial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong pegawai bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan instansi dapat tercapai.

### Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja berasal dari pengertian Performance, ada pula yang memberikan pengertian Performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2011). Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2012). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Berdasarkan beberapa pendapat diatas, penulis sampai pada pemahaman bahwa kinerja sebagai sesuatu yang dilakukan karyawan yang membutuhkan suatu keahlian dan keterampilan untuk memberi kontribusi terhadap perusahaan untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Bila seorang karyawan mempunyai keberhasilan dalam kinerja maka dapat disebut produktif, begitu pula sebaliknya

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Keterangan :

- > : Pengaruh Simultan
- > : Pengaruh Parsial

Sugiyono berpendapat bahwa “Kerangka konseptual adalah hubungan yang akan saling berkaitan secara teoritis antara variabel-variabel peneliti yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan diteliti melalui penelitian yang akan terkonsep.”

## **Metodologi Penelitian**

### **Populasi Dan Sampel**

#### **Populasi**

Sugiyono (2017) berpendapat bahwa Populasi adalah pemetaan yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik dengan ciri khusus yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan di penelitian ini sebanyak 36 orang yang merupakan karyawan di Klinik Rawat Luka Rumah Luka Siodarjo tahun 2020.

#### **Sampel**

Sugiyono (2017) berpendapat bahwa Sampel merupakan sejumlah cuplikan tertentu yang diambil dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel harus mampu menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di Klinik Rawat Luka Rumah Luka Siodarjo tahun 2020 yaitu sebanyak 36 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling, yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan metode sampling jenuh.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Penelitian**

Silaen berpendapat bahwa “Variabel penelitian adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai yang bervariasi, yaitu suatu sifat, karakteristik atau fenomena yang dapat menunjukkan sesuatu untuk dapat diamati yang nilainya bervariasi.” Terdapat 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

#### **Variabel Dependen (Y)**

Gibbson berpendapat bahwa “Variabel Dependen (variabel terikat) adalah variabel yang menjadi akibat atau yang dipengaruhi variabel bebas. Variable dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

#### **Variabel Independen (X)**

Variabel bebas (independen) menurut Sugiyono (2017) ialah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat dengan simbol (X). Variable Independen penelitian ini adalah :

Gaji ( $X_1$ )  
Insentif ( $X_2$ )

### **Definisi Operasional Variabel**

Operasional variabel merupakan perspektif dari hasil penelitian yang memberikan informasi bagaimana cara mengukur dan mengidentifikasi variabel. Variabel yang dipakai ialah :

#### **Variabel Dependen (Y)**

##### 1) Kinerja karyawan

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Faktor-faktor yang

digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

### **Variabel Independen (X)**

#### 1) Gaji

Pengertian Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Indikator gaji meliputi:

- a) Kelayakan
- b) Motivasi Kerja
- c) Kepuasan Kerja

#### 2) Insentif

Insentif adalah salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya pada motivasi kerja. Insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan merangsang suatu kegiatan. Insentif adalah motif – motif dan imbalan – imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Adapun fungsi insentif yaitu:

- a) Memotivasi karyawan dalam bekerja
- b) Menjamin atas keadilan
- c) Bentuk Tunjangan

### **Metodologi Penelitian**

#### **Uji Instrumen**

##### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode uji validitas pada penelitian ini menggunakan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Instrumen dikatakan valid jika nilai KMO > 0,6. Pengujian validitas kuesioner penelitian ini dilakukan menggunakan software Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 25.

##### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat yang diperuntukkan memvalidasi kuesioner dalam indikator dari sebuah variabel apakah bisa menyatakan Handal. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten (Ghozali, 2011). Untuk pengujian reliabilitas dalam penelitian ini yaitu memakai *software* SPSS, yakni dengan uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* mencapai 0,6 atau mendekati angka 1 (Arikunto, 2010).

##### **Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Menurut Sujarweni (2015:52), untuk menguji normalitas data maka dapat dilakukan dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* melalui program bantu komputer (SPSS). Pengambilan keputusan hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* yaitu: (1) jika Sig > 0,05 maka data terdistribusi normal, (2) jika Sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas ialah kondisi menunjukkan terjadinya hubungan linier yang sempurna/ mendekati sempurna antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak terjadinya multikolinearitas. Cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas ialah dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF, yaitu:

- a. Jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.
- b. Jika nilai *Tolerance* < 0,1 dan VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan yang lain, jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut homoskedastisitas, untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan setiap variabel bebas dengan nilai mutlak residualnya.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2013) berpendapat bahwa Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Penelitian ini menggunakan variabel Gaji (X1), Insentif (X2), terhadap variabel Kinerja karyawan(Y).

Rumus persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	= Kinerja karyawan	$\varepsilon$	= Standar Error
$\alpha$	= Konstanta regresi linier berganda		
$\beta$	= Koefisien regresi		
X1	= Gaji		
X2	= Insentif		

#### Uji Hipotesis

##### Uji F

Sugiyono berpendapat bahwa “Analisis ini dikerjakan untuk membuktikan uji signifikan nilai koefisien regresi sehingga dijelaskan apakah secara simultan antara *Work Life Balance* dan Stres Kerja mempunyai pengaruh positif atau signifikan atau tidak terhadap *Employee Engagement*, maka dilakukan pengujian Uji F.”

##### Uji t

Ghozali berpendapat bahwa Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variasi penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Kriteria pengambilan keputusan yakni: Jika nilai probabilitas <0,05 maka  $H_a$  diterima. Jika nilai probabilitas >0,05 maka  $H_a$  ditolak.

### Uji Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Uji  $R^2$  digunakan apabila variabel independen lebih dari satu variabel, pada penelitian kali ini variabel independen yang dipakai ada 3 variabel. Ghozali (2011:223) berpendapat bahwa “Penilaian uji  $R^2$  dapat ditentukan Jika nilai koefisien  $R^2 = 0$ , maka artinya variabel Y tidak dapat dijelaskan sama sekali oleh variabel X dan Jika nilai koefisien  $R^2 = 1$ , maka artinya variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X.”

### Pembahasan dan Hasil Penelitian

#### Hasil Uji Simultan

Uji simultan atau uji F merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah satu atau lebih variabel bebas secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel terikat secara signifikan. Hipotesis yang melandasi pengujian ini adalah:

$H_0$  : Gaji dan insentif secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Rawat Luka Sidoarjo.

$H_a$  : Gaji dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Rawat Luka Sidoarjo.

**Tabel 1.** Hasil Uji Simultan

Model	Jumlah Kuadrat	Derajat Bebas	Kuadrat Tengah	F-hitung	Nilai Sig.
Regresi	276,925	2	138,463	12,054	0,000
Residual	379,075	33	11,487		
Total	656,000	35			

Berdasarkan uji F di atas diperoleh nilai statistik F sebesar 12,054 di mana lebih dari F tabel  $F_{0,05}(2,33)=3,285$ , maka  $H_0$  ditolak. Selain dengan F-hitung, juga dapat dilihat dari nilai signifikansi di mana nilai signifikansi kurang dari  $\alpha$  (0,05), maka tolak  $H_0$ . Dari dua cara pengambilan keputusan pada uji F, dapat disimpulkan bahwa variabel gaji dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Hasil Uji Parsial

**Tabel 2.** Hasil Uji Simultan

Variabel	Koefisien	Standar Error	t-hitung	Nilai Sig.
Konstanta	-1,542	7,905	-0,195	0,847
Gaji (X1)	0,447	0,219	2,045	0,049
Insentif (X2)	1,292	0,297	4,351	0,000

Berdasarkan hasil analisis regresi pada Tabel 4.15. dapat dibentuk persamaan atau model regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,542 + 0,447 X_1 + 1,292 X_2$$

Dari pendugaan parameter regresi tersebut dapat dilihat nilai t-hitung dari variabel gaji sebesar 2,045 lebih dari  $t_{0,025}(34)$  (2,032). Selain itu, nilai signifikansi dari variabel gaji kurang dari  $\alpha$  (0,05). Maka diperoleh keputusan  $H_0$  ditolak yang artinya variabel gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Rawat Luka Sidoarjo.

Pengaruh variabel gaji terhadap variabel kinerja karyawan positif karena koefisien regresi dari variabel gaji bertanda positif. Hal ini dapat diartikan bahwa jika gaji semakin tinggi maka kinerja karyawan di Klinik Rawat Luka Sidoarjo juga semakin tinggi, dan begitu juga sebaliknya.

Hasil regresi variabel insentif dapat dilihat nilai t-hitung sebesar 4,351 lebih dari  $t_{0,025(34)} (2,032)$ . Selain itu, nilai signifikansi dari variabel insentif kurang dari  $\alpha (0,05)$ . Maka diperoleh keputusan  $H_0$  ditolak yang artinya variabel insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Rawat Luka Sidoarjo. Pengaruh antara variabel insentif terhadap variabel kinerja karyawan positif karena koefisien regresi dari variabel insentif bertanda positif. Hal ini dapat diartikan bahwa jika insentif semakin tinggi maka kinerja karyawan di Klinik Rawat Luka Sidoarjo juga semakin tinggi, dan begitu juga sebaliknya.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah sebuah analisis yang berguna untuk melihat seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Berikut nilai koefisien determinasi dari model regresi ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel 3.** Hasil Uji Simultan

Model	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> adjusted
Regresi	0,422	0,387

Hasil model regresi diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,422 dan R<sup>2</sup> adjusted sebesar 0,387. Pada penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel dependen, maka koefisien determinasi dilihat dari R<sup>2</sup> adjusted. R<sup>2</sup> adjusted sebesar 0,387 yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaji dan insentif sebesar 38,7%, sedangkan 61,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

### Simpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Pemberian gaji dan insentif bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Rawat Luka di Kabupaten Sidoarjo.
- Gaji berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Klinik Rawat Luka di Kabupaten Sidoarjo.
- Insentif berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Klinik Rawat Luka di Kabupaten Sidoarjo

### Keterbatasan Penelitian

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

- Variabel dalam penelitian ini adalah gaji dan insentif
- Penelitian ini hanya pada satu lingkup instansi yaitu karyawan medis dan nonmedis pada Klinik Rumah Luka Sidoarjo

- c. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner untuk mendapatkan data. Setelah itu data dikelola menggunakan SPSS sesuai dari hasil kuesioner yang didapatkan

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh beberapa saran yaitu pengelola Klinik Rumah Luka Sidoarjo hendaknya lebih memperhatikan karyawan, lebih memperhatikan hak – hak, memberikan kesejahteraan dan sebagainya agar mereka lebih loyal dan memiliki kinerja yang tinggi. Saran untuk karyawan ialah Selain itu harus selalu memperhatikan atau bahkan meningkatkan motivasi dan kinerja, khususnya untuk memperoleh kenaikan gaji dan insentif yang lebih besar. Adapun saran bagi peneliti selanjutnya ialah lebih mengeksplor faktor – faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Klinik Rumah Luka Sidoarjo.

### **Daftar Pustaka**

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haeruddin, M. I. M. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour ( OCB ) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Aplikasi Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 11–21.
- Irawan, M. R. N. (2018). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Ecopreneur*.12, 1(1), 36–41. <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/article/view/196>
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Maulana, F. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organsasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Btn Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 22(1), 85893.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Musadieuq. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal SI Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 59(1).
- Nafiah, M., Djaelani, A. ., & Khalikussabir. (2020). Pengaruh Lingkungan Fisik, Lingkungan Non Fisik, Dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pjb Up Brantas Karangates Kab. Malang. *E – Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN*, 104–119.
- Nurhidayah. (2018). *Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bandung Bina Distribusi Div Neslte* [Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara]. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/8977>
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS - Bagi Mahasiswa dan Umum*. MediaKom.
- Rinaldi, A. (2015). *Pengaruh Sistem Pengembangan Karir, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Intention To Leave Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero)*



Medan. Universitas Sumatra Utara.

Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Bumi Aksara.

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Bandung: alfabeta.

Untung, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal of Management*, 4(4), 1–14.  
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/issue/view/673>

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Dina Indriani Adalah Alumni FEB Unisma

Budi Wahono Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Alfian Budi Primanto Adalah Dosen Tetap FEB Unisma