

Pengaruh Gaji, Insentif dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera

Oleh :

- 1) Silvina Anggun Millinia
- 2) Dian Arisanti

1,2) STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

- 1) anggunsilvina3@gmail.com
- 2) dian.arisanti@stiamak.ac.id

ABSTRAK

Silvina Anggun, NIM 18110019

Pengaruh Gaji, Insentif dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah gaji, insentif dan kesejahteraan karyawan secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera yang berjumlah 96 karyawan, dengan menggunakan teknik sampel jenuh maka sampel pada penelitian ini mengambil karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera yang berjumlah 96 karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa, Variabel gaji, insentif dan kesejahteraan karyawan secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera.

Kata kunci : gaji, insentif, kesejahteraan karyawan, kinerja karyawan

1. Latar Belakang

Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup organisasi. Globalisasi telah menyebabkan perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia di dalam organisasi harus mampu menjadi karyawan yang dapat diandalkan baik oleh para pimpinan puncak sampai manajer lini. Sumber daya manusia memiliki potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif.

Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor penting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pimpinan dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu beban kerja dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan akan dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja

Menurut Rivai dan Jauvani (2017:548) mengemukakan bahwa, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

PT. TRANSPORINDO AGUNG SEJAHTERA (PT. TAS) didirikan pada tanggal 11 April 2002 oleh MIN TJHIEN, CALVIN LIM & DANNY LIM berdasarkan Akte Notaris No.29/2002 oleh Notaris Nudelia Tutupoly. PT. TRANSPORINDO AGUNG SEJAHTERA bergerak di bidang jasa pengurusan transportasi container baik domestik maupun International. PT. TRANSPORINDO AGUNG SEJAHTERA saat ini memiliki kantor di Medan, Jakarta, Surabaya dan Makassar Ada beberapa indikasi turunnya kinerja karyawan pada PT Transporindo Agung Sejahtera Surabaya yang dapat dilihat pada tabel 1.1 masih tingginya tingkat keterlambatan karyawan yang terjadi, hal itu menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan masih ada beberapa aspek yang harus diperhatikan

Tabel 1.1 Persentase Keterlambatan Karyawan

No	Bulan/Tahun	Persentase
1	Juli 2021	16%
2	Agustus 2021	21%
3	September 2021	13%
4	Oktober 2021	11%
5	November 2021	19%
6	Desember 2021	18%

Sumber: PT Transporindo Agusng Sejahtera

Dari penjelasan latar belakang diatas penulis mengangkat judul **“Pengaruh Gaji, Insentif dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera”**.

2. Landasan Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal, sedangkan menurut Menurut Herman Sofyandi (2015:6) menyatakan bahwa Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam 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

2.2 Gaji

Menurut Mulyadi (2016:373) gaji didefinisikan sebagai pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan menurut Mardi (2014:107) mengemukakan bahwa Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai.

2.3 Insentif

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:365) Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

2.4 Kesejahteraan Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2016:7) kesejahteraan yang dimaksud disini adalah suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan secara material cukup memenuhi kebutuhannya dan merasa aman dan tenang dalam menjalani kehidupannya. Memperhatikan tingkat kesejahteraan disini dapat dilakukan dengan cara memberikan sesuatu yang bersifat financial maupun non finansial dan juga dalam bentuk pelayanan-pelayanan dan memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan

2.5 Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Jauvani (2017:548) mengemukakan bahwa, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Jenis pendekatan penelitian ini yaitu jenis kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera yang berjumlah 96 karyawan.

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau teknik sensus. Jadi sampel pada penelitian ini mengambil karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera yang berjumlah 96 karyawan

Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan sebelumnya menguji kualitas data yang diperoleh dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Dan menggunakan uji penyimpangan asumsi klasik serta uji hipotesis.

Uji Validitas

Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Dan suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2011). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*, dengan $r_{productmoment}$ dengan mencari *degree of freedom (df) = N - k*, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika $r_{hitung} > r_{productmoment}$, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali dalam simanjuntak, 2013).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas

SPSS, yakni dengan uji statistik Cronbach Alpha. Hasilnya jika suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha > 0.60 (Ghozali dalam Syafrizal, 2011).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier. Uji asumsi klasik yang dilakukan adalah pengujian asumsi normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali 2005).

Uji Heteroskedastisitas adalah Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2011). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (multiko).

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Dalam penelitian ini model persamaan dalam analisis regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja karyawan
α	= Koefisien konstanta
β_1	= Koefisien regresi gaji
β_2	= Koefisien regresi insentif
β_3	= Koefisien regresi kesejahteraan karyawan
X1	= gaji
X2	= insentif
X3	= kesejahteraan karyawan
e	= Estimasi error

4. Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 96 responden karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera sehingga diperoleh data yang bersifat data primer, data yang diperoleh perlu diuji dengan beberapa pengujian. Hal ini bertujuan agar penelitian ini dapat menyajikan data yang akurat. Uji yang pertama adalah uji kuesioner yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji yang kedua adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Uji yang ketiga adalah analisis regresi linier berganda dan uji yang keempat adalah uji hipotesis dengan menggunakan uji F untuk mengetahui secara bersama-sama (simultan) dan uji t untuk mengetahui secara parsial. Hasil uji adalah sebagai berikut:

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan data dari penyebaran kuesioner kepada 96 responden karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera maka dapat dikatakan valid ataupun reliabel apabila instrumen atau indikator yang digunakan dalam memperoleh data adalah valid atau reliabel. Sehingga perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode koefisien korelasi Product

Moment dengan taraf signifikansi 0,05 sedangkan untuk uji reliabilitas digunakan metode Crobach's Alpha..

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat r hitung dan r tabel dari setiap item pernyataan melalui pengolahan data yang dilakukan dengan program SPSS. Setiap item pernyataan dikatakan valid jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Hasil uji validitas dalam penelitian ini dari setiap item pernyataan adalah sebagai berikut:

Hasil Pengujian Uji Validitas Variabel Gaji (X1)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{1.1}	0.867	0.2006	Valid
X _{1.2}	0.831	0.2006	Valid
X _{1.3}	0.815	0.2006	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Variabel gaji terdiri dari 3 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel gaji dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai r tabel di dapat dari $df=N-2$ dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2006

Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Insentif (X2)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{2.1}	0.712	0.2006	Valid
X _{2.2}	0.681	0.2006	Valid
X _{2.3}	0.758	0.2006	Valid
X _{2.4}	0.632	0.2006	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Variabel insentif terdiri dari 4 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel insentif dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai r tabel di dapat dari $df=N-2$ dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2006.

Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Karyawan (X3)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X _{3.1}	0.722	0.2006	Valid
X _{3.2}	0.756	0.2006	Valid
X _{3.3}	0.762	0.2006	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Variabel kesejahteraan karyawan terdiri dari 3 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel kesejahteraan karyawan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai r tabel di dapat dari $df=N-2$ dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2006.

Hasil Penujian Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y ₁	0.569	0.2006	Valid
Y ₂	0.652	0.2006	Valid
Y ₃	0.671	0.2006	Valid
Y ₄	0.686	0.2006	Valid
Y ₅	0.637	0.2006	Valid

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 item pernyataan. Korelasi setiap item pernyataan mempunyai nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrumen penelitian. Nilai rtabel di dapat dari $df=N-2$ dengan pengujian 2 arah pada tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 0.2006

Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan (reliabel) suatu pernyataan digunakan teknik analisis *Cronbach's Alpha* untuk tiap variabel penelitian melalui program SPSS. Hasil pengujian ini dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Malhotra, 2012). Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Gaji (X ₁)	0.787	0.6	Reliabel
Insentif (X ₂)	0.647	0.6	Reliabel
Kesejahteraan Karyawan (X ₃)	0.603	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.646	0.6	Reliabel

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

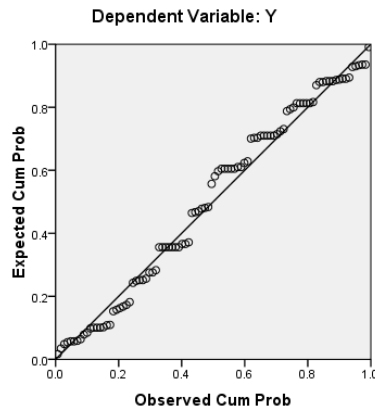
diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel gaji (X₁), insentif (X₂), kesejahteraan karyawan (X₃) dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan data telah reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Ujij normalitas dengan grafik dapat menyesatkan jika tidak dilakukan secara hati-hati, secara visual terlihat normal namun secara statistik tidak, atau sebaliknya secara visual tidak normal namun secara statistik normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

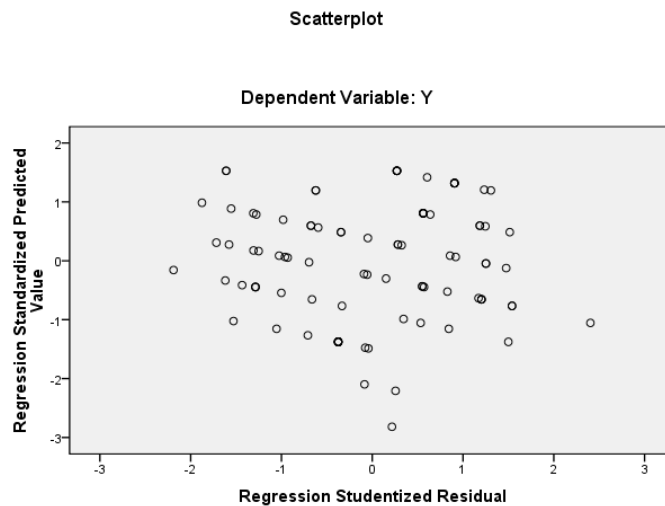


Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi terjadinya nilai relevan yang berbeda dari setiap varian variabel bebas yaitu gaji (X1), insentif (X2), kesejahteraan karyawan (X3) dalam model regresi. Masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan *scatterplot* yaitu dengan memplotkan *standardized predictors* dengan *standardized residual* model. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil *scatterplot* yang didapatkan dari output SPSS.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Pada gambar diatas terlihat bahwa *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar diatas

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas yaitu gaji (X1), insentif (X2), kesejahteraan karyawan (X3) Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* < 0.1 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10, maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X ₁	0,645	1,551	Tidak terjadi Multikolinieritas
X ₂	0,511	1,957	Tidak terjadi Multikolinieritas
X ₂	0,635	1,575	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel diatas, nilai *tolerance* semua variabel lebih dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini tidak mengalami *multikolinieritas* antar variabel bebas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.577	.749		2.107	.038
	X1	.337	.054	.255	6.209	.000
	X2	.178	.051	.160	3.464	.001
	X3	.978	.058	.692	16.751	.000

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini gaji (X1), insentif (X2), kesejahteraan karyawan (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 4.15 dibawah, diketahui bahwa gaji (X1), insentif (X2), kesejahteraan karyawan (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05 dengan nilai Fhitung sebesar 276.976 lebih besar dari Fhitung sebesar 2.70

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regr essi on	244.127	3	81.376	276.976	.000 ^a
	Resi dual	27.030	92	.294		
	Tota l	271.156	95			

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

4.6.2 Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji t dengan SPSS yang disajikan pada tabel 4.14 diatas, maka diketahui bahwa variabel gaji (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi 0.006 lebih kecil dari 0.05 dan dengan nilai thitung sebesar 6,209 lebih besar dari ttabel sebesar 1.98609. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

Nilai signifikansi untuk variabel insentif (X2) sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05 dan dengan nilai thitung sebesar 3.464 lebih besar dari ttabel sebesar 1.98609. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial.

Nilai signifikansi untuk variabel kesejahteraan karyawan (X3) sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan dengan nilai thitung sebesar 16.751 lebih besar dari ttabel sebesar 1.98609. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kesejahteraan karyawan (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan secara parsial

Analisa Koefisien Determinasi Berganda

Pengukuran koefisien determinasi berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya korelasi dan hubungan variabel dari model regresi pada penelitian ini serta mengukur seberapa dekat garis regresi yang diestimasi terhadap data yang sebenarnya. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien R dan R². Hasil pengukuran koefisien korelasi berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.897	.542

Sumber: data primer diolah dengan SPSS (2022)

hasil menunjukkan R sebesar 0.949 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara kinerja karyawan dengan variabel gaji (X1), insentif (X2), kesejahteraan karyawan (X3) adalah kuat, karena nilai R lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan berkorelasi kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi berganda dengan bantuan SPSS, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda adjusted R Square adalah 0.897 atau sebesar 89.7%. Nilai ini menunjukkan variasi variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaji (X1), insentif (X2), kesejahteraan karyawan (X3) sisanya sebesar 10.3% berhubungan dengan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

- Variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera
- Variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera
- Variabel kesejahteraan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera
- Variabel gaji, insentif dan kesejahteraan karyawan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Transporindo Agung Sejahtera.

Daftar Pustaka

- Andana H. 2019. *Pengaruh tingkat kesejahteraan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Aroma SPA, Sanur Denpasar)*. Jurnal
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Fatmawati. 2018. *Pengaruh gaji dan insetif terhadap kinerja karyawan pelabuhan wira indah pekanbaru – riau*. Jurnal
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mardi 2014. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor: Ghakia Indonesia

- Marianus. 2016. *Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat*. Jurnal
- Mulyadi. 2016. *Sistem Informasi Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat
- M Ikhwan. 2017. *Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan dan OCB pada Hotel Grand Clarion di Makassar*. Jurnal
- Poerwono. 201. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Grafindo Persada
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta
- Wursanto. 2017. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Kanisius. Yogyakarta.
- Yosi. 2018. *Pengaruh pengalaman kerja, upah dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan di Kelompok Usaha Budi Mulia Kecamatan Kuranji Padang Tahun 2017*. Jurnal