

**“ANALISIS PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT YOUNG TREE INDUSTRIES”**



TUGAS AKHIR

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Akuntansi**

Oleh

AFIFAH ALISYAH PUTRI

NIM. 22220016

PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA

2026

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**“ANALISIS PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT YOUNG TREE INDUSTRIES”**

Oleh:

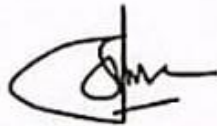
Afifah Alisyah Putri

NIM. 22220016

Disetujui dan dipertahankan di hadapan
Dewan Penguji Tugas Akhir Program Studi S1 Akuntansi
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Sukoharjo, 28 Januari 2026

Dosen Pembimbing



Ismunawan, S.E., M.Si.

NUPTK. 8553752653130060

PENGESAHAN SKRIPSI

"ANALISIS PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT YOUNG TREE INDUSTRIES"

Oleh:

Alifah Alisyah Putri

NIM. 22220016

Telah diterima dan disahkan oleh Dewan Penguji Tugas Akhir

Program Studi S1 Akuntansi

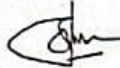
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Sukoharjo, 18 Februari 2026

Dewan Penguji

Ismunawan S.E., M.Si.

Ketua

: 

Era Trianita Saputra S.E., M.Si., M.B.A

Anggota

: 

Mengetahui,

Ketua STIE Surakarta



Aditya Lilivan, S.M.B., M.M.

NUPTK. 5438767668131040

Kepala Program Studi S1 Akuntansi



Dika Puspitaningrum, S.Ak., M.Ak., CAP.

NUPTK. 2850776677230130

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Afifah Alisyah Putri
NIM : 22220016
Tempat, Tanggal Lahir : Klaten, 26 Mei 2002
Program Studi : S1 Akuntansi
Alamat : Sanggung RT 003/RW 001, Gatak, Sukoharjo

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Akhir yang berjudul:

ANALISIS PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT YOUNG TREE INDUSTRIES adalah betul-betul karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dalam Tugas Akhir ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Tugas Akhir dan gelar yang saya peroleh dari Tugas Akhir ini.

Sukoharjo, 18 Februari 2026



Afifah Alisyah Putri

MOTO

” Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”

(QS. Sr-Ruum:60)

”Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi dan tidak ada mimpi yang patut diremehkan.
Lambungkan setinggi yang kau inginkan dan gapailah dengan selayaknya yang
kau harapkan”

(Maudy Ayunda)

”Pendidikan memang menentukan cara seseorang memandang sesuatu dan merespon keadaan. Selagi ada kesempatan, didik dirimu sebaik mungkin. Agar kamu paham kursi tempat dudukmu. Tapi jangan lupa mengisi nurani. Sebab yang berpendidikan tinggi tanpa nurani, sering menyalahgunakan kesempatan di kursi yang mereka duduki”

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji bagi Allah SWT, atas segala anugerah-Nya serta dukungan dan doa dari orang-orang tercinta. Oleh karena itu dengan rasa syukur dan bahagia aku persembahkan karya yang sederhana ini kepada :

1. Kedua orang tua saya yang sudah selalu berjuang untuk kehidupan penulis, beliau memang tidak sempat merasakan sampai bangku perkuliahan. Namun mereka mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Terimakasih sudah memberikan semangat, motivasi, serta memberikan doa dan bantuan yang tak terbatas, baik moril maupun materil sebagai kelancaran dalam penyusunan skripsi ini, bahkan selama hidup penulis selalu memberikan banyak kontribusi yang positif.
2. Kepada adikku yang selalu memberikan semangat dan menghibur penulis ketika sedang bersedih.
3. Seseorang yang tak kalah penting kehadirannya yang belum bisa saya sebutkan namanya, yang telah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis. Telah mendukung, menghibur, mendengarkan keluh kesah, dan memberikan semangat untuk pantang menyerah.
4. Teman-teman saya dan teman-teman seperjuangan Program Studi Akuntansi angkatan 2022 yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Terakhir sebelum akhir, *”Beberapa anak memang terlahir beruntung di tengah keluarga yang berkecukupan. Sisanya lebih beruntung lagi karena di beri hati dan tulang yang kuat untuk berusaha menjemput mimpi dan masa depannya sendiri”*. Kalimat tersebut pernah penulis baca dan membuat penulis bisa bertahan hingga titik ini.
6. Teruntuk penulis, Afifah Alisyah Putri, terima kasih sudah berusaha dan tidak lelah dalam kondisi apapun. Terima kasih sudah memilih bertahan dan tetap hidup hingga saat ini, serta menjadi perempuan yang kuat dan ikhlas atas segala perjalanan hidup yang menyakitkan dan mengecewakan.

Adapun kelebihan dan kekurangan penulis, mari kita rayakan diri sendiri untuk kehidupan selanjutnya dan berbahagialah untuk segala proses bagi masa depan yang akan datang.

7. Almamater tercintaku STIE Surakarta.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb. Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Analisa Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Young Tree Industries"**. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Program Studi S1 Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta).

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa adanya ridho Allah SWT, dan tentunya juga bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan doa, dukungan maupun bimbingan tenaga dan pemikiran kepada penulis. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Aditya Liliyan, S.M.B., M.M. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Ibu Dika Puspitaningrum, S.Ak., M.Ak., CAP. Selaku Kaprodi S1 Akuntansi STIE Surakarta.
3. Bapak Ismunawan, S.E., M.Si. selaku Dosen Pemimbing Skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
4. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen serta karyawan STIE Surakarta yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
5. Teman-teman saya dan teman-teman seperjuangan Program Studi Akuntansi angkatan 2022 yang senantiasa memberikan semangat dan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu yang telah banyak membantu memberikan pemikiran dan bantuannya demi kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini.
7. Kepada Almamaterku Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Demikian yang dapat penulis sampaikan, semoga memberikan kebermanfaatan bagi semua. Apabila terdapat salah kata, mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Wassalamualaikum Wr Wb.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II.....	9
KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Teori yang relevan.....	9
2.1.1 Teori Keadilan (<i>Equity Theory</i>).....	9
2.1.2 Sistem.....	10
2.1.3 Sistem Penggajian.....	11
2.1.4 Gaji.....	13
2.1.5 Insentif	19
2.1.6 Kinerja Karyawan	26

2.2	Penelitian Terdahulu	30
2.3	Kerangka Konseptual	31
2.4	Hipotesis	32
BAB III		33
METODE PENELITIAN.....		33
3.1	Objek Penelitian	33
3.2	Jenis dan Sumber Data	33
3.2.1	Jenis Penelitian.....	33
3.2.2	Sumber Data.....	34
3.3	Pengajuan Tipe Data	35
3.4	Populasi Dan Sampel	36
3.4.1	Populasi.....	36
3.4.2	Sampel.....	36
3.5	Teknik Pengumpulan Data	38
3.6	Definisi Operasional.....	39
3.7	Teknik Analisis Data	42
3.7.1	Uji Instrumen Penelitian	42
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	43
3.7.3	Uji Hipotesis	45
BAB IV		48
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		48
4.1	Hasil Penelitian	48
4.1.1	Gambaran objek penelitian	48
4.1.2	Analisis Responden	51
4.1.1.1	Deskripsi Responden.....	51
4.1.3	Tanggapan Responden Pada Penelitian	54
4.1.4	Hasil Uji.....	66
4.1.4.1	Uji Instrumen Penelitian.....	66
4.1.4.2	Uji Asumsi Klasik	70
4.1.4.3	Uji Hipotesis.....	72
4.2	Pembahasan Hasil Analisis	77

BAB V	80
KESIMPULAN DAN SARAN.....	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tabel UMK/UMR Kabupaten Sukoharjo dari tahun 2021-2020	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3. 1 Nilai Jawaban Pembobotan.....	39
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	41
Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4. 2 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4. 3 Karakteristik responden berdasarkan Bagian Pekerjaan.....	53
Tabel 4. 4 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	53
Tabel 4. 5 Tanggapan responden berdasarkan Gaji	54
Tabel 4. 6 Tanggapan responden berdasarkan Insentif.....	58
Tabel 4. 7 Tanggapan responden berdasarkan Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Independen dan Variabel Dependen	67
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Variabel Dependen....	69
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas Variabel Independen dan Variabel Dependen ..	70
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Independen dan Variabel Dependen	71
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas Variabel Independen dan Variabel Dependen	72
Tabel 4. 13 Tabel Hasil Regresi Linear Berganda	73
Tabel 4. 14 Hasil Uji Koefisien Regresi	74
Tabel 4. 15 Hasil Uji F (Simultan) Variabel Independen dan Variabel Dependen	75
Tabel 4. 16 Hasil Uji T (Parsial) Variabel Independen dan Variabel Dependen...	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	32
---------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Output Hasil Uji Normalitas

Lampiran 3 Ouput Hasil Uji Multikolineritas

Lampiran 4 Output Hasil Uji Heteroskedastisitas

Lampiran 5 Output Hasil Tabel Hasil Regresi Linear Berganda

Lampiran 6 Output Hasil Uji Koefisien Regresi

Lampiran 7 Hasil Uji F (Simultan) Variabel Independen dan Variabel Dependen

Lampiran 8 Hasil Uji T (Parsial) Variabel Independen dan Variabel Dependen

Lampiran 9 Tabulasi Karakteristik Data Responden

Lampiran 10 Tabulasi Data Hasil Pengisian Kuesioner

ANALISIS PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT YOUNG TREE INDUSTRIES

By:
Afifah Alisyah Putri
22220016

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of salary and incentives on employee performance at PT Young Tree Industries, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis methods. The population in this study were all permanent employees of PT Young Tree Industries with a sample of 100 respondents obtained through the simple random sampling probability sampling method. The data collection technique was carried out through the distribution of questionnaires. Before the regression analysis was carried out, the data were tested using validity and reliability tests. Furthermore, classical assumption tests were carried out which included normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests. Hypothesis testing was carried out through t-tests (partial), F-tests (simultaneous), and coefficient of determination (R^2) tests. Data processing was carried out using the SPSS version 26 program.

The results of this study indicate that, partially, payroll and incentives have a significant effect on employee performance. Furthermore, the results show that salary and incentives simultaneously influence the performance of employees at PT Young Tree Industries.

Keywords: *Salary, Incentives, Employee Performance*

ANALISIS PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT YOUNG TREE INDUSTRIES

Oleh:
Afifah Alisyah Putri
22220016

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Young Tree Industries, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Young Tree Industries dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden yang diperoleh melalui metode *probabilitas sampling* jenis *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), serta uji koefisien determinasi (R^2). Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS versi 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Gaji dan Insentif berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa gaji dan insentif secara simultan berpengaruh dan terhadap kinerja karyawan PT Young Tree Industries.

Kata Kunci: *Gaji, Insentif, dan Kinerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan suatu entitas organisasi yang terdiri dari individu, sumber daya, dan sistem yang bekerja bersama saling terkoordinasi untuk mencapai tujuan yang telah tentukan bersama (Hasibuan, 2020). Di luar upaya mendapatkan laba, perusahaan juga memiliki tujuan untuk memberikan nilai tambah bagi masyarakat, membuka peluang pekerjaan, menghasilkan barang atau layanan bermutu tinggi, turut serta dalam pertumbuhan ekonomi, serta memperbesar jangkauan pasarnya.

Kondisi persaingan antar perusahaan pada masa kini berlangsung semakin ketat. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk mengelola dan memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki secara lebih efektif, efisien, dan ekonomis, baik sumber daya alam, sumber daya manusia, maupun sumber daya modal. Dari beberapa sumber daya tersebut sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen yang paling berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dengan tingkat kompetensi yang tinggi akan mempermudah perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan perusahaan dan meningkatkan profitabilitas perusahaan.

Karyawan atau tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting yang juga menjadi penentu tercapainya tujuan suatu perusahaan. Kualitas dan kompetensi karyawan sangat mempengaruhi terhadap kinerja perusahaan. Maka dari itu penempatan karyawan harus dilakukan sesuai dengan keahlian dan pengetahuan karyawan. Begitu juga dengan jumlah pekerjaan harus sesuai dan sejalan dengan besarnya beban kerja yang ditangani, maka pelaksanaan suatu pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan secara optimal, baik ditinjau dari kualitas hasil kerja, kuantitas atau jumlah *output*, waktu penyelesaian, serta penggunaan biaya yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Pengelolaan sumber daya manusia menuntut perusahaan untuk bersikap adil dan bertindak sesuai dengan norma serta aturan yang berlaku dalam memperlakukan karyawan. Perlakuan yang adil dan manusiawi akan mendorong dan memotivasi karyawan untuk ikut memajukan perusahaan. Salah satunya dengan memberikan hak atas kewajiban dan kontribusi yang telah dilakukan karyawan. Maka sudah selayaknya bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi. Pemberian kompensasi dilakukan secara adil, tepat waktu, dan sesuai aturan pemerintah. Kemudian besarnya kompensasi yang diberikan juga harus disesuaikan dengan tingkat keahlian, pengalaman kerja, dan jenjang pendidikan karyawan yang terkait.

Salah satu wujud penghargaan yang perusahaan berikan perusahaan kepada karyawan adalah gaji, yang berfungsi sebagai bentuk imbalan atas usaha serta dedikasi kerja yang telah karyawan berikan ke perusahaan.

Penetapan besaran gaji yang diberikan perusahaan kepada karyawan perlu dilakukan secara adil dan proposional dengan mempertimbangkan beban kerja, tanggung jawab, serta kompetensi karyawan, sehingga mampu menciptakan rasa aman secara finansial dan meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, ketidaksesuaian dalam pemberian gaji memiliki potensi untuk menurunkan rasa semangat kerja, meningkatkan tingkat ketidakhadiran, serta berdampak negatif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain gaji sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, terdapat pula insentif yang berperan dalam memotivasi karyawan agar lebih bersemangat dalam bekerja. Insentif tersebut ditentukan oleh tingkat prestasi kerja yang luar biasa, dengan indikator berupa capaian hasil kerja yang melampaui batas standar yang telah ditetapkan perusahaan dan berhasil diperoleh dalam setiap periode waktu tertentu. Menurut Ratnasari & Mahmud (2020), Insentif dapat diartikan sebagai bentuk dorongan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja, yang diwujudkan dalam penghargaan di luar upah dan gaji yang diterima.

Menurut Mulyadi (2016), Sistem penggajian merupakan mekanisme pemberian imbalan kepada karyawan, baik manajer maupun karyawan, yang menerima gaji secara bulanan, di mana besarnya pembayaran tidak didasarkan pada jumlah jam atau hari kerja maupun volume produk yang dihasilkan. Sistem penggajian umumnya melibatkan beberapa departemen yang saling terkait. Departemen yang terlibat dalam hal ini meliputi bagian

Sumber Daya Manusia (SDM) dan bagian akuntansi. Bagian SDM memiliki tanggung jawab atas segala aspek yang berhubungan dengan karyawan, termasuk pengangkatan karyawan, proses penerimaan atau rekrutmen karyawan, pemberian hukuman atau surat peringatan kepada mereka yang melanggar aturan perusahaan, serta penanganan masalah terkait penggajian karyawan. Divisi *payroll* umumnya memiliki tanggung jawab dalam menjalankan pembayaran gaji, upah lembur, serta berbagai jenis tunjangan kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan. Sementara itu, divisi akuntansi bertugas menangani pencatatan biaya tenaga kerja dan menyediakan data yang diperlukan untuk mengawasi biaya tersebut. Dalam rangka menjalankan program kerja tersebut, perusahaan membutuhkan anggaran yang memadai. Perusahaan terlebih dahulu menyusun rencana kerja, kemudian mengajukan anggaran yang telah mendapatkan persetujuan dari unit-unit yang bersangkutan, seperti bagian personalia, divisi penggajian, dan bagian akuntansi, agar dapat diproses selanjutnya. Oleh karena itu, isu mengenai gaji dan insentif dianggap sebagai aspek yang sangat krusial dan sensitif, mengingat perusahaan berperan sebagai entitas yang bertugas meningkatkan produktivitas elemen-elemen ekonomi para karyawannya.

Tabel 1. 1 Tabel UMK/UMR Kabupaten Sukoharjo dari tahun 2021-2020

Tahun	Kenaikan	Nominal UMK (Rp)
2021	2,5%	1.986.40
2022	0,59%	1.998.153
2023	7,01%	2.138.247
2024	3,61%	2.215.482
2025	6,5%	2.359.488
2026	5,96%	2.500.000

Sumber: (Pemerintah Provinsi Jawa Tengah, 2025)

Meskipun demikian, dalam penerapannya masih ditemukan perusahaan yang belum menerapkan sistem gaji dan insentif secara optimal. Ketidaksesuaian gaji dan kurang jelasnya mekanisme pemberian insentif dapat memunculkan persepsi ketidakadilan di kalangan karyawan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan semangat kerja dan berdampak pada pencapaian kinerja yang kurang maksimal. Oleh, karena itu, perusahaan perlu memahami sejauh mana gaji dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar kebijakan kompensasi yang diterapkan dapat mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Istilah kinerja merupakan hal yang sering kita jumpai dan memiliki signifikansi besar bagi perusahaan dalam upaya mencapai targetnya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting karena berperan dalam peningkatan kinerja individu sekaligus mendukung keberhasilan dan kemajuan perusahaan

secara keseluruhan. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan.

Hasil pengamatan awal dan informasi yang diperoleh dari pihak perusahaan, masih ditemukan beberapa fenomena lapangan menunjukkan rendahnya kinerja karyawan. Kondisi ini tercermin dari keterlambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, tingkat kehadiran yang belum optimal, serta pencapaian target yang belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan ini diduga disebabkan karena sistem kompensasi yang kurang optimal dan menjadi salah satu masalah penting yang perlu mendapat perhatian serius dari manajemen perusahaan. Perusahaan perlu memahami sejauh mana gaji dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar kebijakan kompensasi yang diterapkan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berfungsi sebagai alat strategis dalam meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan.

Pada dasarnya, pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada peran karyawan sebagai unsur utama dalam organisasi yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja. Karena kualitas kinerja karyawan tercermin dari hasil kerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, pemberian gaji dan insentif yang adil dan layak diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai sehingga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena tersebut, penelitian ini disusun dengan judul “ANALISIS PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT YOUNG TREE INDUSTRIES.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis memuat suatu rumusan masalah, sebagai berikut:

1. Apakah gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Young Tree Industries.
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Young Tree Industries.
3. Apakah gaji dan insentif bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Young Tree Industries.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah diatas yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan PT Young Tree Industries.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT Young Tree Industries.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Young Tree Industries.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi secara konseptual terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian mengenai kompensasi dan kinerja karyawan. Berfokus mengetahui sejauh mana gaji dan insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta memperluas wawasan penulis mengenai Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi PT Young Tree Industries Surakarta

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan efektivitas serta sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penetapan kebijakan perusahaan.

- c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya, serta bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Teori yang relevan

2.1.1 Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori penelitian ini menggunakan *Equity Theory* (Teori Keadilan) yang pertama kali diperkenalkan oleh J. Stacy Adams pada tahun 1969. Teori ini menitikberatkan pada konsep keadilan dalam distribusi sumber daya di dalam suatu hubungan kerja, khususnya mengenai sejauh mana pembagian tersebut dipersepsikan adil oleh para pihak yang terlibat.

Menurut (Adams, 1981), individu dalam organisasi berupaya menjaga keseimbangan antara kontribusi (*input*) yang mereka berikan—seperti usaha, kemampuan, waktu, dan pengalaman—dengan imbalan (*output*) yang mereka terima, seperti gaji, insentif, maupun penghargaan. Penilaian terhadap keseimbangan tersebut dilakukan dengan cara membandingkan rasio *input* dan *output* diri sendiri dengan rasio yang dimiliki oleh individu lain. Jika perbandingan ini dianggap adil, karyawan merasa puas. Apabila perbandingan tersebut dirasakan adil, maka individu umumnya akan merasa puas dan lebih termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, jika perbandingan tersebut dianggap tidak adil, individu

cenderung mengalami ketidakpuasan yang dapat memengaruhi sikap, semangat kerja, serta menurunkan kinerja dalam menjalankan tugasnya.

2.1.2 Sistem

2.1.1.1 Pengertian Sistem

Menurut Sutarman (2021), sistem dapat dipahami sebagai seperangkat unsur yang saling berkaitan dan berinteraksi secara terpadu dalam satu kesatuan guna menjalankan proses untuk mencapai tujuan utama yang telah ditetapkan. Menurut Jogiyanto (2020), Sistem didefinisikan sebagai suatu jaringan kerja yang tersusun atas prosedur-prosedur yang saling berkaitan dan terintegrasi, yang berfungsi secara bersama-sama untuk melaksanakan suatu aktivitas atau menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Menurut Nistrina & Rahmania (2021), Sistem merupakan suatu rangkaian yang tersusun atas dua atau lebih komponen yang saling berkaitan dan berinteraksi satu sama lain untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam pelaksanaannya, sistem umumnya terbagi ke dalam subsistem yang lebih kecil yang berfungsi mendukung keberlangsungan sistem secara keseluruhan.

Berdasarkan pandangan para ahli yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa sistem merupakan suatu kesatuan yang tersusun atas dua atau lebih elemen yang saling berkaitan dan saling berhubungan, serta bekerja bersama secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan yang sama.

2.1.3 Sistem Penggajian

2.1.2.1 Pengertian Sistem Penggajian

Menurut Alamanda (2021), Sistem penggajian dan pengupahan merupakan komponen dari sistem akuntansi internal perusahaan yang berfungsi menyediakan informasi yang akurat dan komprehensif melalui penerapan prosedur serta mekanisme pencatatan yang terstruktur. Menurut Well (2021), Sistem penggajian merupakan salah satu komponen utama dalam sistem informasi akuntansi yang memiliki peran dalam melakukan pencatatan, pengolahan, serta pelaporan pembayaran kompensasi kepada karyawan secara berkala, terutama dalam bentuk gaji bulanan. Menurut Rahman *et al.* (2023) Sistem penggajian dan pengupahan sebagai bagian dari sistem akuntansi perusahaan berfungsi menyediakan informasi yang akurat dan cermat melalui prosedur serta pencatatan yang sistematis mengenai besarnya pendapatan yang menjadi hak setiap karyawan. Mengingat gaji dan upah memiliki peranan yang sangat penting, pengelolaannya perlu dilakukan secara serius dan terkontrol guna mencegah terjadinya kecurangan, sehingga keberadaan sistem penggajian dan pengupahan menjadi suatu keharusan.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian merupakan rangkaian mekanisme yang dirancang untuk mengelola dan memproses transaksi pembayaran gaji karyawan yang

dilaksanakan secara rutin setiap bulan, guna menghasilkan informasi yang tepat serta mencegah terjadinya kesalahan dan kecurangan.

2.1.2.2 Jenis-jenis sistem penggajian

Berdasarkan pendapat Susilawati & Kamil Abdillah (2024), sistem penggajian dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis, antara lain:

a. Sistem Penggajian Skala Tunggal

Sistem skala tunggal adalah metode penggajian yang ditentukan dengan berdasarkan pangkat atau jabatan serta memperhatikan beban pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaannya.

b. Sistem Skala Ganda

Sistem skala ganda adalah metode penggajian yang memberikan gaji bukan berdasarkan pangkat, melainkan dari kinerja, prestasi yang dicapai, dan beban pekerjaan yang dilakukan.

c. Sistem Skala Gabungan

Sistem skala gabungan adalah percampuran atau gabungan antara kedua sistem tersebut antara sistem skala tunggal dan sistem skala ganda.

2.1.4 Gaji

2.1.3.1 Pengertian Gaji

Menurut pendapat dari (Maryadi, 2016), Gaji adalah bentuk kompensasi finansial yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang telah diberikan untuk memenuhi kebutuhannya, sekaligus berfungsi sebagai dorongan motivasi bagi karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama. Menurut Supriani *et al.* (2022), Gaji merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan dalam jangka waktu pembayaran yang telah ditentukan. Menurut (Sutrisno, 2022), Gaji merupakan pembayaran yang perusahaan berikan kepada karyawan secara tetap dan rutin sebagai penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan dalam periode tertentu. Sedangkan menurut (Mulyadi, 2016), menyatakan bahwa gaji pada umumnya merupakan bentuk pembayaran atas jasa yang diberikan oleh karyawan dengan jenjang jabatan manajerial, di mana pemberiannya dilakukan secara tetap setiap bulan.

Berdasarkan berbagai pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan suatu bentuk imbalan finansial yang perusahaan berikan kepada karyawan sebagai bentuk imbalan atas pelaksanaan pekerjaan dan kontribusi yang telah diberikan selama bekerja. Pembayaran gaji dilaksanakan secara tetap dalam periode waktu tertentu, umumnya setiap bulan, sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan, serta

berfungsi sebagai bentuk penghargaan sekaligus motivasi bagi karyawan dalam mendukung keberhasilan tujuan perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan dari pemberian gaji

Menurut Susilawati & Kamil Abdillah (2024), Tujuan pemberian gaji sebagai berikut:

1) Ikatan kerja sama

Pemberian gaji kepada karyawan bertujuan menciptakan ikatan kerja sama yang formal antara karyawan dengan perusahaan. Dengan adanya gaji karyawan bersedia bekerja dan melaksanakan tugas dengan optimal dan rasa tanggung jawab sesuai dengan pekerjaan yang telah disepakati.

2) Disiplin

Adanya pemberian gaji yang cukup baik maka karyawan memiliki sikap disiplin atas kesadaran peraturan yang berlaku dan tugas yang diamanatkan.

3) Kepuasan kerja

Gaji yang layak adil dan sesuai dengan tanggung jawab dan beban pekerjaan akan memberikan kepuasan bagi karyawan. Kepuasan kerja ini yang nantinya meningkatkan rasa nyaman dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

4) Stabilitas Karyawan

Pemberian gaji yang adil dan tepat waktu dapat menjaga stabilitas karyawan dengan menurunkan angka absensi karyawan, keterlambatan, dan tingkat keluar masuk karyawan.

5) Motivasi

Gaji bisa menjadi alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kinerja. Semakin layak gaji yang diberikan, semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja.

6) Pengaruh Serikat Buruh

Tujuan pemberian gaji juga untuk menyesuaikan dengan kebijakan pemerintah seperti upah minimum serta memperhatikan tuntutan serikat pekerja agar tidak terjadi konflik ketenagakerjaan.

7) Keadilan dan Kelayakan

Gaji bertujuan menciptakan keadilan internal dan eksternal, yaitu kesesuaian gaji antar jabatan di dalam perusahaan serta kesesuaian dengan standar gaji di pasar tenaga kerja.

2.1.3.3 Faktor yang mempengaruhi gaji

Menurut Hasibuan (2020), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi gaji, antara lain sebagai berikut:

- a. Adanya permintaan dan penawaran kerja

Jika tenaga kerja yang dibutuhkan sulit diperoleh maka tingkat gaji cenderung lebih tinggi. Sebaliknya jika tenaga kerja mudah diperoleh maka tingkat gaji cenderung lebih rendah.

b. Kemampuan dan Kesiapan Perusahaan

Tingkat gaji yang diterima karyawan dipengaruhi oleh kemampuan serta kesiapan perusahaan dalam menyediakan kompensasi. Apabila kondisi dan kemampuan perusahaan dalam memberikan pembayaran lebih baik, maka besaran gaji yang diberikan cenderung lebih tinggi. Sebaliknya, keterbatasan kemampuan perusahaan dalam memenuhi kewajiban pembayaran akan berdampak pada rendahnya tingkat gaji karyawan.

c. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Kekuatan serikat pekerja memiliki peran dalam menentukan tingkat gaji melalui proses perundingan atau perjanjian kerja bersama. Semakin kuat dan berpengaruh posisi serikat pekerja, maka semakin besar pula peluang ditetapkannya tingkat gaji yang lebih tinggi. Sebaliknya, apabila serikat pekerja memiliki daya tawar yang lemah, maka penetapan tingkat gaji cenderung lebih rendah.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Semakin tinggi produktivitas kerja, semakin besar peluang karyawan memperoleh gaji yang lebih tinggi.

e. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Kebijakan seperti ketentuan (UMR/UMK) dan peraturan ketenagakerjaan lainnya membatasi dan mengarahkan penetapan gaji. Keberadaan peraturan pemerintah memiliki peranan yang sangat penting untuk mencegah pengusaha menetapkan besaran gaji secara sepihak. Melalui regulasi tersebut, pemerintah menjalankan kewajibannya dalam melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang bersifat sewenang-wenang.

f. Biaya Hidup/Cost of Living

Tingkat gaji biasanya disesuaikan dengan biaya hidup di wilayah tempat perusahaan beroperasi. Jika biaya hidup di wilayah itu tergolong mahal atau tinggi maka besaran gaji yang ditetapkan cenderung lebih besar. Sebaliknya jika biaya hidup di wilayah itu tergolong murah atau rendah maka besaran gaji juga lebih rendah.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Jabatan yang memiliki tanggung jawab dan risiko lebih besar biasanya memperoleh gaji yang lebih tinggi.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Pada umumnya, tingkat pendidikan yang lebih tinggi serta pengalaman kerja yang lebih lama akan berpengaruh pada besarnya gaji yang diterima. Hal tersebut disebabkan oleh meningkatnya keterampilan, pengetahuan, dan kecakapan yang dimiliki individu seiring dengan pendidikan dan pengalaman yang diperoleh.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Situasi ekonomi yang stabil atau berkembang memungkinkan perusahaan memberikan gaji lebih baik dibandingkan saat kondisi ekonomi menurun.

j. Jenis sifat pekerjaan

Besarnya gaji dipengaruhi oleh jenis dan karakteristik pekerjaan yang dilakukan. Pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan tinggi serta risiko yang besar, baik dari aspek finansial maupun keselamatan kerja, umumnya diimbangi dengan gaji yang lebih tinggi karena menuntut keterampilan, ketelitian, dan tanggung jawab yang lebih besar. Sebaliknya, pekerjaan dengan tingkat kesulitan dan risiko yang rendah cenderung memiliki tingkat gaji yang lebih kecil.

2.1.3.4 Indikator pemberian gaji

Berdasarkan pendapat Ratnasari & Mahmud (2020), pemberian gaji memiliki beberapa indikator, antara lain sebagai berikut:

1) Kelayakan

Kelayakan menggambarkan tingkat kesesuaian antara imbalan atau fasilitas yang karyawan dapatkan dengan beban kerja, tanggung jawab, serta ketentuan yang berlaku, sehingga menciptakan persepsi keadilan dalam lingkungan kerja.

2) Motivasi kerja

Motivasi kerja merujuk pada faktor pendorong, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja, yang

mempengaruhi antusiasme karyawan dalam melaksanakan tugas dan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi.

3) Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan melalui rasa nyaman, loyalitas, serta perilaku kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

4) Status Karyawan

Status karyawan menunjukkan kejelasan posisi dan hubungan kerja dalam organisasi, yang berperan dalam menumbuhkan rasa aman, meningkatkan komitmen, serta menjaga stabilitas karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

2.1.5 Insentif

2.1.4.1 Pengertian Insentif

Menurut pendapat dari Pardede *et al.* (2023), Insentif merupakan bentuk penghargaan yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat berupa bonus, komisi, sertifikat penghargaan, atau bentuk serupa lainnya, sebagai imbalan atas kontribusi kerja yang telah mereka lakukan serta sebagai pendorong motivasi untuk melaksanakan tugas-tugas di masa mendatang. Menurut Amir (2021), Insentif merupakan bentuk rangsangan atau daya tarik yang secara sengaja diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk membangun, memelihara, dan memperkuat harapan kerja,

sehingga dapat menumbuhkan semangat yang lebih tinggi dalam mencapai prestasi bagi organisasi. Menurut Ratnasari & Mahmud (2020), Insentif dapat diartikan sebagai bentuk dorongan yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja, yang diwujudkan dalam penghargaan di luar upah dan gaji yang diterima.

Meskipun definisi insentif yang dikemukakan oleh berbagai sumber disampaikan dengan ungkapan yang berbeda, pada dasarnya memiliki makna yang sama, yaitu sebagai bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan untuk mendorong motivasi karyawan agar mencapai kinerja yang lebih tinggi. Insentif bersifat tidak tetap dan dapat berubah sesuai dengan kondisi atau pencapaian tertentu.

2.1.4.2 Tujuan Insentif

Pemberian insentif oleh perusahaan kepada karyawan bertujuan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab sekaligus memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Selanjutnya Sutrisno (2019), berpendapat bahwa tujuan pemberian insentif :

a. Menghargai prestasi kerja

Pemberian insentif ini dimaksudkan sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan yang mampu menunjukkan kinerja dan pencapaian kerja yang maksimal.

b. Menjamin keadilan

Dengan insentif yang diberikan perusahaan bertujuan untuk menciptakan rasa adil di lingkungan kerja, karyawan menerima imbalan yang sebanding dengan tanggung jawab dan beban kerja, dan kinerja yang dicapai.

c. Mempertahankan karyawan

Melalui sistem insentif yang baik, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan karyawan sehingga karyawan akan terdorong untuk bertahan dan tidak mudah berpindah ke perusahaan lain.

d. Memperoleh karyawan yang bermutu

Pemberian insentif yang kompetitif menjadikan daya tarik untuk calon karyawan yang berkualitas bergabung.

e. Pengendalian biaya

Insentif mempermudah perusahaan dalam mengatur biaya tenaga kerja menjadi lebih efektif, karena imbalan diberikan berdasarkan kinerja dan hasil kerja, bukan semata-mata bersifat tetap.

f. Memenuhi peraturan-peraturan organisasi/perusahaan

Insentif ini juga bertujuan untuk memastikan kebijakan kompensasi yang diterapkan telah sesuai aturan internal perusahaan maupun ketentuan hukum yang berlaku.

2.1.4.3 Jenis-jenis Insentif

Menurut pendapat Sinambela (2019), bahwa jenis-jenis insentif dibagi menjadi berikut:

a. Insentif Material

Pada umumnya insentif material yang diberikan perusahaan ialah sebagai berikut:

1. Uang

Insentif material dalam bentuk uang diberikan sebagai tambahan penghasilan bagi karyawan, yang dapat berupa bonus, komisi, pembagian keuntungan, maupun kompensasi yang pembayarannya dilakukan secara ditangguhkan.

2. Jaminan

Insentif berupa jaminan sosial diberikan melalui berbagai fasilitas kesejahteraan, antara lain penyediaan rumah dinas, pelayanan kesehatan tanpa biaya, pemberian langganan surat kabar, cuti sakit dan cuti melahirkan dengan tetap memperoleh gaji, kesempatan mengikuti tugas belajar, pemberian piagam penghargaan, serta fasilitas pembayaran secara angsuran bagi karyawan dalam pembelian barang melalui koperasi perusahaan.

b. Insentif Nonmaterial

Insentif nonmaterial dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk penghargaan, seperti pemberian gelar atau pengakuan secara resmi, balas jasa nonfinansial, piagam penghargaan, kesempatan promosi

jabatan, hak untuk penggunaan atribut maupun fasilitas perusahaan, serta pemberian pujian atau ungkapan apresiasi yang disampaikan secara formal maupun informal

c. Asuransi Pekerja atau Program Perlindungan Karyawan

Tujuan program ini sebagai bentuk perlindungan untuk menggantikan kerugian maupun risiko kerugian yang berpotensi dialami karyawan di masa mendatang. Dalam penyelenggaraan asuransi pekerja atau program perlindungan karyawan, perusahaan menjalin kerja sama dengan lembaga penyedia jasa asuransi yang memiliki kapasitas untuk memberikan kompensasi atas berbagai risiko yang berkaitan dengan pekerjaan karyawan. Secara umum, asuransi tenaga kerja mencakup asuransi jiwa yang meliputi risiko kematian, kecelakaan yang mengakibatkan cacat, serta perlindungan kesehatan akibat sakit.

d. Layanan Kepegawaian Lainnya

Layanan kepegawaian merupakan bentuk fasilitas dan pelayanan yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung karyawan. Pemberian berbagai fasilitas dan layanan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan standar hidup karyawan, dengan harapan dapat mendorong loyalitas kerja, memperbaiki kinerja, serta meningkatkan tingkat produktivitas karyawan dalam jangka panjang.

2.1.4.4 Faktor yang mempengaruhi insentif

Faktor-faktor yang mempengaruhi besaran insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan, sebagaimana dikemukakan oleh Sinambela (2019), antara lain sebagai berikut:

1) Posisi atau Jabatan Kerja

Tenaga kerja yang menempati posisi kerja yang lebih tinggi dalam struktur organisasi perusahaan umumnya memiliki tingkat tanggung jawab serta cakupan tugas yang lebih luas. Maka dari itu, perusahaan cenderung memberikan insentif yang lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kerja pada posisi yang lebih rendah.

2) Kinerja atau Pencapaian Kerja

Tenaga kerja yang menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi pada umumnya memperoleh insentif yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang lebih rendah.

3) Laba atau Keuntungan Perusahaan

Pemberian insentif yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan tidak semata-mata memberikan keuntungan bagi karyawan, melainkan juga memberikan dampak yang menguntungkan bagi perusahaan secara keseluruhan.

2.1.4.5 Indikator Insentif

Menurut Hasibuan (2020), indikator yang mempengaruhi insentif

yaitu:

a. Kinerja

Kinerja menggambarkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan hasil kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan, sejalan dengan standar serta sasaran yang ditetapkan oleh organisasi.

b. Lama kerja

Lama kerja mencerminkan durasi keterlibatan karyawan dalam organisasi yang berkaitan dengan tingkat pengalaman, penguasaan pekerjaan, dan keterampilan yang dimiliki.

c. Keadilan dan Kelayakan

Keadilan dan kelayakan mencerminkan keseimbangan antara imbalan yang diperoleh karyawan dengan kontribusi, beban kerja, dan tanggung jawab yang dijalankan, sehingga menumbuhkan persepsi keadilan dalam lingkungan kerja.

d. Evaluasi jabatan

Evaluasi jabatan merupakan kegiatan penilaian terstruktur terhadap suatu jabatan berdasarkan tugas, tanggung jawab, serta tingkat kompleksitas pekerjaan yang menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan dan struktur organisasi.

2.1.6 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan pada umumnya mengharapkan keberadaan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik serta tingkat loyalitas yang tinggi. Untuk mewujudkan harapan tersebut, perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap berbagai faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Menurut Rian Iskandar & Hariandy Hasbi (2024), kinerja karyawan memegang peranan penting dalam kemajuan perusahaan, karena hal tersebut menjadi faktor krusial bagi organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Kurnia & Sitorus (2024), Kinerja pegawai adalah keseluruhan kapasitas individu dalam melaksanakan pekerjaan secara maksimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan, dimana berbagai tujuan dapat tercapai dengan pengorbanan yang relatif lebih kecil dibandingkan hasil yang diperoleh. Menurut Sujana & Sumiaty (2025), kinerja karyawan dapat dipahami sebagai kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan kerja, di mana pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu tanpa melampaui batas yang ditentukan, serta dilandasi oleh etika dan moral perusahaan. Menurut Marlevi Pakaila & Leuhery (2012), Kinerja merupakan capaian kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan mencapai sasaran organisasi secara sah, mematuhi peraturan hukum, serta sejalan dengan norma moral dan etika.

Berdasarkan berbagai asumsi dari ahli yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, di mana target kerja dapat diselesaikan secara *ontime* atau tepat waktu dengan batas waktu yang telah ditentukan serta selaras dengan prinsip moral dan etika yang berlaku di perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.5.2 Faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

Pencapaian kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut pendapat Mangkunegara (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi beberapa aspek, antara lain:

- a. Faktor Individu, mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan karakteristik demografis seseorang.
- b. Faktor Psikologis, meliputi atas persepsi, sikap, kepribadian, proses pembelajaran dan motivasi.
- c. Faktor Organisasi, mencakup ketersediaan sumber daya, kepemimpinan, sistem penghargaan, struktur organisasi, serta perancangan pekerjaan (*job design*).

2.1.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Berdasarkan pendapat Daengs (2022), menyatakan bahwa tujuan penilain kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai pedoman dalam menerapkan gaji atau kompensasi, struktur organisasi, kenaikan gaji, promosi jabatan kerja, dan kebijakan terkait.
- 2) Sebagai sarana untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan atau pekerja sehingga manajemen dapat menempatkan pekerja pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.
- 3) Untuk mengevaluasi potensi yang dimiliki setiap karyawan, sehingga memungkinkan perencanaan pengembangan karir yang lebih terarah.
- 4) Sebagai sarana memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai perkembangan karir mereka.
- 5) Sebagai dasar untuk membentuk dan mempengaruhi perilaku serta kebiasaan kerja karyawan.
- 6) Untuk meninjau serta melaksanakan program pelatihan, promosi, atau program pengembangan karyawan lainnya secara sistematis.

2.1.5.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2015), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Kualitas

Kualitas menjadi indikator penting dalam penilaian kinerja

karena menunjukkan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja yang baik tercermin dari kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan bermutu dengan tingkat kesalahan yang rendah.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja mencerminkan jumlah hasil pekerjaan yang mampu diselesaikan oleh pegawai dalam periode tertentu. Semakin tinggi kuantitas output yang dihasilkan sesuai dengan target yang ditetapkan, menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada tingkat yang baik.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang ditetapkan, yang mencerminkan pengelolaan waktu yang baik dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

4. Efektivitas

Efektivitas mencerminkan kemampuan pegawai mencapai tujuan kerja dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal, sehingga hasil yang diperoleh sesuai standar tanpa pemborosan waktu, tenaga, dan biaya.

5. Kemandirian

Kemandirian mencerminkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas tanpa ketergantungan berlebihan pada pihak lain,

yang menunjukkan adanya inisiatif, kepercayaan diri, dan pemahaman yang baik terhadap pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

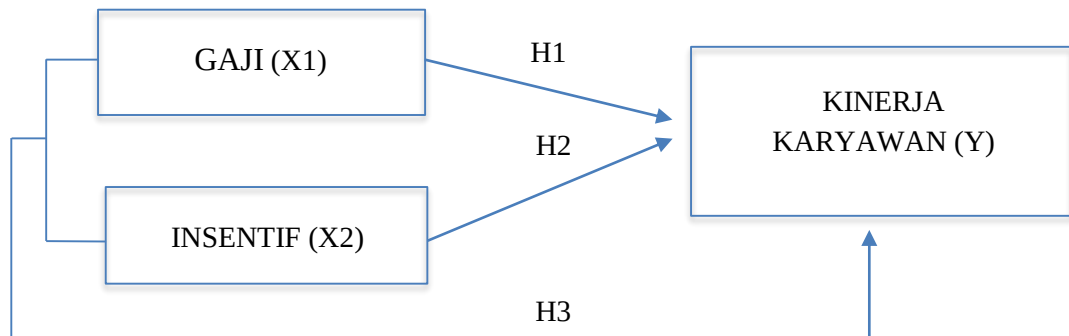
No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil
1	Rico Aridibyo, (2018)	Analisis tingkat kepuasan karyawan terhadap sistem pengupahan (Studi kasus; PT Bandar Sumatera Indonesia).	Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh, diketahui bahwa sistem pengupahan PT Sumatera Indonesia selama ini dilaksanakan berdasarkan kesepakatan manajemen dan Serikat Pekerja Bandar Pinang Mandiri (SPBPM), dengan penetapan gaji yang mempertimbangkan lama kerja dan status karyawan. Selain itu, tingkat kepuasan terhadap gaji menunjukan tingkat kepuasan yang memuaskan dengan nilai rata-rata sebesar 112,11, tingkat kepuasan terhadap pemberian premi termasuk dalam kategori cukup puas dengan rata-rata nilai 104,6, sedangkan tingkat kepuasan terhadap tunjangan beras berada pada kategori memuaskan dengan nilai rata-rata sebesar 111,57.
2	Rini & Maisara (2023)	Pengaruh intensif, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Sawit.	Hasil ini penelitian menyatakan pemberian insentif dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukan bahwa peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Sawit dipengaruhi oleh adanya insentif dan disiplin kerja.
3	Lulu Irfaniya (2018)	Pengaruh gaji, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.X.	Hasil penelitian ini menyatakan secara parsial gaji dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh

			signifikan. Secara simultan ketiga variabel yaitu gaji, insentif, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4	Sri Wahyuni (2018)	Analisis sistem akuntansi penggajian pada PT Segarindo Utama Makassar.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penggajian yang diterapkan perusahaan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Berdasarkan berbagai pengujian yang telah dilakukan, sistem penggajian terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Segarindo Utama Makassar.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada penelitian ini ialah keterkaitan antara konsep pada masalah yang akan diteliti. Tujuan dari kerangka berpikir ini untuk menghubungkan dan menjelaskan topik yang akan dibahas secara detail. Pada penelitian ini variabel bebas (independen) yaitu Gaji (X1), Insentif (X2), dan variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Gaji (X1) yang diduga mempunyai hubungan dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Dan Insentif (X2) diduga mempunyai hubungan dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Dapat dilihat dengan lebih jelas pada gambar dibawah ini. Kerangka berpikir pada penelitian ini merupakan keterkaitan antara konsep pada masalah yang akan diteliti. Tujuan dari kerangka konseptual ini untuk menghubungkan dan menjelaskan topik yang akan dibahas secara detail. Pada penelitian ini variabel bebas (independen) yaitu Gaji (X1), Pemberian Insentif (X2), dan variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai alur pemikiran dalam penelitian ini, penulis menyusun bagan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2022), hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Rumusan masalah tersebut sebelumnya telah dirumuskan dalam bentuk pertanyaan penelitian yang akan diuji kebenarannya melalui proses pengumpulan dan analisis data. Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian yaitu:

1. H1 menyatakan bahwa gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Young Tree Industries.
2. H2 menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Young Tree Industries.
3. H3 menyatakan bahwa gaji dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Young Tree Industries.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Dalam pelaksanaan suatu penelitian, tahap awal yang perlu diperhatikan adalah penentuan objek penelitian. Objek tersebut memuat permasalahan yang akan dikaji lebih lanjut dan dijadikan dasar dalam proses penelitian untuk menemukan solusi yang tepat.

Menurut Sugiyono (2020), Objek penelitian adalah seluruh hal yang telah ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan dengan tujuan untuk mendapatkan informasi dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah Karyawan Tetap PT Young Tree Industries bagian *Stitching* yang menjadi subjek penerima gaji dan insentif, serta kinerja mereka sebagai dampak dari sistem tersebut.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Penelitian

Menurut Marojahan (2020), Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai pendekatan metodologis yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, perilaku, serta variabel tertentu lainnya, dengan menghasilkan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menguji apakah variabel gaji dan variabel insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Young Tree Industries. Sampel yang diambil adalah karyawan tetap yang bekerja di departemen *stitching* PT Young Tree Industries. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mulai dari uji statistik hingga analisis lainnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Young Tree Industries, khususnya pada departemen *stitching*. Gaji terbukti mempengaruhi kinerja karyawan, dengan pemberian gaji yang adil, tepat waktu, dan sesuai beban kerja mendorong peningkatan produktivitas, loyalitas, dan tanggung jawab.
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Young Tree Industries, khususnya pada departemen *stitching*. Insentif sebagai bentuk penghargaan atas prestasi juga terbukti meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai target perusahaan.
3. Gaji dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Young Tree Industries, khususnya pada departemen *stitching*. Keduanya sebagai kompensasi yang meningkatkan

motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai target perusahaan.

5.2 Saran

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan sebelumnya pastinya masih ada kekurangan di dalam penelitian ini. Maka dari itu, beberapa saran diperlukan sebagai bahan pertimbangan dan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya yang serupa ataupun untuk PT Young Tree Industries dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun beberapa saran yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai gaji menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil memenuhi kebutuhan pokok para karyawannya. Dengan demikian, perusahaan diharapkan dapat lebih efektif dalam mendorong dan memotivasi karyawan agar mereka semakin berdedikasi secara total serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas-tugas mereka, melalui pemberian penghargaan atas kinerja yang berhasil mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian terkait insentif menunjukkan bahwa perusahaan perlu lebih serius memperhatikan pemberian insentif guna memotivasi karyawan agar lebih berdedikasi dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka. Secara khusus, insentif yang disesuaikan dengan pengalaman serta lama kerja karyawan

harus diperbaiki dan ditingkatkan agar selaras dengan beban kerja yang diberikan kepada mereka.

3. Berdasarkan hasil penelitian terkait kinerja karyawan menunjukkan bahwa para karyawan diharapkan mampu meningkatkan tingkat profesionalisme mereka dengan cara mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, mereka juga perlu selalu menunjukkan komitmen yang kuat untuk terus berkembang dan meningkatkan keterampilan, sehingga dapat memberikan dukungan yang efektif terhadap proses kerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1981). *This Week ' s Citation Classic*. 9(43), 1981.
- Alamanda, D. (2021). Analisis Pengendalian Internal Sistem Penggajian dan Pengupahan pada CV. Profil 88 Surabaya. *Sustainable*, 1(1), 104. <https://doi.org/10.30651/stb.v1i1.9758>
- Amir, A. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Bandar Lampung. *Business Perspective Journal*, 1(1), 11–30. <https://doi.org/10.37090/bpj.v1i1.418>
- Daengs, A. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Unitomo Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (PT Bumi Ak).
- Jogiyanto. (2020). *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Penerbit Andi.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 833–842. <https://doi.org/10.61722/jrme.v1i3.2268>
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marlevi Pakaila, J., & Leuhery, F. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Maluku. 7(1), 191–204. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.6061>
- Marojahan. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Maryadi. (2016). *PENGARUH GAJI, BONUS, DAN FASILITAS TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULSELBAR KANTOR PUSAT MAKASSAR*. <https://doi.org/https://doi.org/10.52049/gemakampus.v11i1.13>
- Mulyadi. (2016). *Sistem Akuntansi* (4th ed.). Salemba Empat.
- Nistrina, K., & Rahmania, A. (2021). Sistem Informasi Point of Sale Berbasis Website Studi Kasus: Pt Barokah Kreasi Solusindo (Artpedia). *Jurnal Sistem Informasi, J-SIKA*, 03(02), 1–12.
- Pardede, S. Y., Azwarni, H. N., & Hutagalung, J. A. (2023). Analisis Dampak Pemberian Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v5i1.2207>
- Rahman, A. Z., Fajrani, M., & Oktaviah, N. (2023). *Analisis Sistem Penggajian Karyawan pada Perusahaan Waralaba*. 1(2), 47–53. <https://doi.org/https://doi.org/10.32815/ristansi.v5i1.2181>
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Uniplastindo Interbuana Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66–79.

- <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Rian Iskandar, & Hariandy Hasbi. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 5(3), 265–278. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1939>
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (4th ed.). Alfabeta.
- Sujana, A., & Sumiaty, R. Y. (2025). Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Teleoperation PT BFI Finance Tbk Cisauk Tangerang Selatan. 13642–13654.
- Supriani, Hilendri, B. A. L., & Jumaidi, T. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Pengajian Tehdap Efektivitas Pengendalian Internal Gaji Karyawan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 11(1), 1–12. <https://doi.org/10.46576/bn.v6i1.3330>
- Susilawati, I., & Kamil Abdillah, I. (2024). Memahami Konsep Penggajian Dan Mengidentifikasi Komponen Kompensasi. *Jurnal Multidisiplin Inovatif*, 8(12), 2246–6110. <https://sejurnal.com>
- Sutarman. (2021). *Konsep Dasar Sistem Informasi*. Serasi Media Teknologi.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencan Prenada Media Group.
- Sutrisno. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Well, R. (2021). *Sistem Pengujian Karyawan Pada PT Mutiara Farma Medan*. 32(3), 167–186.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kuesioner penelitian Analisis Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Young Tree Industries.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hallo, saya Afifah Alisyah Putri mahasiswi Program Studi Akuntansi STIE Surakarta. Saat ini saya sedang menyusun Tugas Akhir Skripsi dengan judul “ANALISIS PENGARUH PENGGAJIAN DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT YOUNG TREE INDUSTRIES”

Untuk menunjang penelitian ini, saya mengharap kesediaan Saudara/I untuk mengisi kuisisioner dengan lengkap, objektif, dan benar adanya supaya kuisisioner ini menghasilkan data yang valid, akurat, dan tepat.

Seluruh data yang diperoleh akan digunakan sebagaimana mestinya dan identitas Saudara/i akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis semata. Informasi dan data yang diberikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas ketersediaan dan partisipasi Saudara/i dalam mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih. Wassalamu'alikum Warahmatullahi Wabarakatuh

IDENTITAS RESPONDEN

Intruksi: Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia!

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki
☐ Perempuan
4. Bagian Pekerjaan : ☐ Staff
☐ Operator
5. Pendidikan Terakhir : ☐ SMP
☐ SMA/Sederajat
☐ Sarjana
☐ Lain-lain

Deskripsi Jawaban

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Daftar Pernyataan Kuesioner

1. Variabel Gaji (X1)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya menerima gaji yang sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan saya.					
2	Gaji yang diberikan perusahaan sudah layak untuk memenuhi kebutuhan hidup saya.					
3	Menurut saya struktur gaji di perusahaan ini sudah adil dan tidak diskriminatif.					
4	Besaran gaji yang diberikan perusahaan membuat saya semangat mencapai target pekerjaan.					
5	Kebijakan gaji di perusahaan membuat saya lebih berkomitmen untuk bekerja dengan baik.					
6	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini.					
7	Saya merasa gaji yang saya terima memberikan rasa nyaman dan aman dalam bekerja.					
8	Status kepegawaian saya memengaruhi besaran gaji yang saya terima.					
9	Saya merasa perusahaan memberikan perlakuan yang adil terkait gaji bagi semua status karyawan.					

2. Variabel Insentif (X2)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan kinerja yang saya capai.					
2	Pemberian insentif membuat saya berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan saya.					

3	Karyawan dengan masa kerja lama memiliki hak insentif yang lebih baik.					
4	Insentif yang diterima sudah mencerminkan kontribusi saya selama bekerja.					
5	Sistem pemberian insentif di perusahaan ini sudah adil bagi semua karyawan.					
6	Besaran insentif yang saya terima sudah layak dan sesuai kontribusi saya.					
7	Besaran insentif yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat jabatan saya.					
8	Perusahaan melakukan evaluasi jabatan secara objektif sebelum menentukan insentif.					

3. Variabel Kinerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan					
2	Saya selalu berusaha memperbaiki kualitas kerja dari waktu ke waktu.					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang sesuai target.					
4	Saya mampu menyelesaikan beberapa tugas sekaligus tanpa mengurangi hasil.					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal.					
6	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik untuk menghindari penundaan.					
7	Saya mampu menggunakan sumber daya (waktu, alat, tenaga) secara efisien.					
8	Saya dapat menuntaskan pekerjaan dengan hasil optimal menggunakan cara yang tepat.					
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa terlalu bergantung pada rekan kerja atau atasan.					
10	Saya dapat bekerja dengan baik meskipun pengawasan minimal.					