

THE INFLUENCE OF SALARY AND INCENTIVES ON EMPLOYEES PERFORMANCE OF WIRA INDAHPORT IN PEKANBARU - RIAU

Fatmawati¹, Gimin², Suarman³

Email: fatmaws678@gmail.com¹, gimin@lecturer.unri.ac.id², suarman@lecturer.unri.ac.id³
No Hp : 081261089943

*Economic Education Studies Program
Faculty of Teacher Training and Education
Riau University*

Abstract: *This study aims to determine the effect of salary and incentives on employee performance at the Port of Wira Indah Pekanbaru Riau. The population in this study were all employees in Wira Indah Port, amounting to 52 people. Samples were obtained using 37 random sampling methods. The analysis data method used is multiple linear regression analysis. Based on the results of the study it is known that employee performance is not good. Bad works is also affected by low salary. Giving salary to employees is categorized as not good, and employee incentives given are considered good. Furthermore, from the results of data analysis, it was found that salary contributions and incentives for employees and workers were 19,3%. This means that to improve the performance of the employees of the company must increase the provision of salaries and incentives that are good or conducive. The higher the salary and incentives, the better the performance. the contrary if the salary and incentives are low then the performance will also be low.*

Keywords: *Salary, Incentives and Employee Performance*

PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PELABUHAN WIRA INDAH PEKANBARU – RIAU

Fatmawati¹, Gimin², Suarman³

Email: fatmaws678@gmail.com¹, gimin@lecturer.unri.ac.id², suarman@lecturer.unri.ac.id³
No Hp : 081261089943

Program Studi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan
Universitas Riau

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan di Pelabuhan Wira Indah Pekanbaru Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Pelabuhan Wira Indah yang berjumlah 52 orang. Sampel diperoleh dengan menggunakan metode random sampling sebanyak 37 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, dari hasil analisis data, ditemukan bahwa kontribusi gaji dan insentif untuk kinerja karyawan adalah 19,3%. Artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus meningkatkan pemberian gaji dan insentif yang baik atau kondusif. Semakin tinggi gaji dan insentif, semakin baik kinerjanya. Tetapi sebaliknya jika gaji dan insentif rendah maka kinerjanya juga akan menurun.

Kata kunci: Gaji, Insentif dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat terpenting, terutama dalam ketenagakerjaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi meliputi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud jika tidak adanya peran aktif karyawan, meskipun alat – alat yang dimiliki perusahaan sudah canggih. Alat – alat yang canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Karyawan yang memiliki *skill* tinggi sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja karyawan yang baik ataupun kurang tentunya harus diukur. Pengukuran kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, untuk pertimbangan dimasa yang akan datang bagi perusahaan selain itu, pengukuran kinerja juga bermanfaat untuk mengembangkan dan memotivasi karyawan agar bekerja lebih maksimal.

Dalam persaingan Global, perusahaan – perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seiring hal tersebut karyawan sangat membutuhkan umpan balik atas kinerja karyawan sebagai pedoman di masa yang akan datang. Penilaian kinerja karyawan berfungsi sebagai dasar evaluasi terhadap kinerja karyawan.

Seorang karyawan dinilai kompeten atau tidak didasarkan pada informasi yang di hasilkan dari sistem penilaian kinerja karyawan. Untuk mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan cenderung mengaitkannya dengan pemberian imbalan seperti kenaikan gaji atau promosi. Perusahaan harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan faktor yang menentukan apakah target yang di berikan perusahaan tercapai atau tidak. Tenaga karyawan merupakan peran penting dalam keberhasilan perusahaan, karena karyawan beradaptasi secara langsung dengan kondisi perusahaan. Kinerja karyawan yang baik juga mampu menimbulkan perasaan puas kepada karyawan. kinerja atau hasil kerja yang dinilai oleh perusahaan dengan sewajarnya dan sekaligus karyawan juga dapat mengetahui kekurangan-kekurangan yang ada dalam individu karyawan. Kekurangan tersebut harus dapat di terima secara sadar sebagai suatu kenyataan dan akhirnya akan menimbulkan dorongan hati untuk memperbaiki diri. Penilaian kinerja karyawan juga harus mampu memberikan manfaat kepada karyawan serta berguna bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan-kebijakan program karyawan pada masa yang akan datang, sehingga akan di peroleh kepuasan dan keharmonisan dalam perusahaan.

Menurut Anwar Prabu dan Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa: Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa :Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Edi Sutrisno (2009) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari faktor formal dan informal. Faktor internal terdiri dari kemampuan, peran dalam bekerja, dan tingkat motivasi. Faktor eksternal terdiri dari faktor lingkungan, kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, dan lain - lain .

Perusahaan terbagi menjadi dua jenis yaitu perusahaan jasa dan perusahaan dagang. Barang dan jasa adalah hal yang paling dominan dalam perekonomian. Salah

satunya yaitu perusahaan jasa yang menawarkan jasa pelayanan kepada konsumennya. Objek dari penelitian ini yaitu Pelabuhan Wira Indah. Untuk mencapai visi dan misi pelabuhan wira indah menginginkan terciptanya kondisi kerja yang harmonis. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak buruk terhadap kondisi perusahaan.

Pada Tahun 2017 kinerja karyawan pelabuhan wira indah tergolong rendah. Kinerja karyawan diukur berdasarkan tingkat Disiplin, Kualitas Kerja, dan Tanggung Jawab Karyawan. Pada umumnya tingkat kedisiplinan karyawan masih tergolong rendah hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang tidak tepat waktu datang ke lokasi Pelabuhan. Kualitas kerja yang tergolong rendah dan kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang mengakibatkan menambah waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Rendahnya kinerja karyawan juga didukung oleh beberapa faktor yaitu rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang belum sesuai Standar Umum Kerja (UMR) Daerah Pekanbaru (Staff Pelwira, 2017).

Menurut Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa faktor kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Simamora dalam Dito (2013) menyatakan bahwa kompensasi dalam bentuk finansial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi mereka dapat memenuhi kebutuhan secara langsung, terutama kebutuhan fisiologis. Pemberian kompensasi berkaitan dengan tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja. Kompensasi terdiri dari gaji, upah, insentif, bonus, komisi, dan tunjangan. Menurut Edi Sutrisno (2010) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terbagi dua yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari kemampuan, peran dalam bekerja, dan tingkat motivasi. Faktor eksternal terdiri dari kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, dan lain – lain.

Gaji merupakan bentuk kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan secara teratur atas kinerja yang telah di selesaikan. Menurut William (2015) menyatakan bahwa gaji adalah apa yang harus diterima pekerja sebagai balasan dari pekerjaan yang dilakukan. Gaji perjam atau perhari biasanya diberikan kepada karyawan dalam satu kali seminggu, atau satu kali dalam sebulan (Wursanto, 2015). Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa insentif adalah pemberian tambahan uang atau bonus karena karyawan bekerja diatas standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Insentif dapat menjadi tambahan penghasilan untuk membantu mempertahankan standar hidup yang layak dan wajar untuk karyawan. Kinerja seorang karyawan merupakan keterkaitan antara skill serta apa yang dilakukan dan peluang yang ada sehingga kesatuan ini menghasilkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu Prastio (2009) dengan judul “faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia pada PT Lenggogeni” yang menunjukkan hasil penelitian bahwa kompensasi dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kharunnisa (2013) dengan judul “ pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT xyz” yang menunjukkan hasil secara simultan terdapat pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan tunjangan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Windy (2012) dengan judul “pegaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT manufaktur di Surabaya” dengan hasil bahwa kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fandi Gunawan (2017) menyatakan bahwa gaji dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Clario di Makasar. Bambang Subagyo (2010) menyatakan

bahwa insentif financial dan non fonancial tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Mangun Sari.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Pelabuhan Wira Indah Pekanbaru – Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pelabuhan Wira Indah Tahun 2017 yang berjumlah 52 orang. Sampel diambil dengan teknik *random sampling* yaitu mengambil sampel berdasarkan beberapa dari bagian populasi. sampel dari penelitian ini 37 karyawan tetap. Instrumen dalam penelitian ini yaitu berupa data yang diberikan Perusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif menggunakan teknik pengumpulan data. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yaitu jenis penelitian yang menggunakan rancangan penelitian berdasarkan prosedur statistik. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang berusaha mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain dengan hubungan yang bersifat kausal (sebab akibat). Mengelola data dan diperoleh angka – angka apakah terdapat pengaruh antara Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pelabuhan Wira Indah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam penelitian ini adalah skor hasil kinerja karyawan Tahun 2017. Penilaian kinerja ini berfungsi untuk mengetahui kelemahan serta kekurangan karyawan sebagai pertimbangan untuk masa yang akan datang. Indikator dalam penilaian kinerja karyawan meliputi : Kepribadian dan prilaku, proses kerja, dan prestasi kerja. Untuk mengetahui kinerja karyawan pelabuhan wira Tahun 2017 dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 1 Skor Kinerja Karyawan Pelabuhan Wira Indah Tahun 2017

No	Klasifikasi	Interval	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	Sangat Baik	89.12 - 98	11	28%
2	Baik	80.25 - 89.12	13	35%
3	Sedang	71.37 - 80.25	3	8%
4	Kurang Baik	62.5 - 71.37	10	27%
Jumlah			37	100%

Sumber : Data Olahan 2018

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 13 orang (35%) dan hanya 10 orang (27%) yang memiliki

kinerja kurang baik. Dengan demikian dapat diketahui kinerja karyawan Pelabuhan Wira Indah tergolong kategori baik.

a. Kepribadian dan Prilaku

Merupakan sifat dasar atau bawaan individu. Penilaian kepribadian meliputi : disiplin, tanggung jawab, komunikasi, dan antusiasisme dalam bekerja. Untuk mengetahui skor kepribadian dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 2 Kepribadian dan Prilaku Karyawan Pelabuhan Wira Tahun 2017

No	Klasifikasi	Interval	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	Sangat Baik	87.29 - 98	10	27%
2	Baik	76.86 - 87.29	13	35%
3	Sedang	66.43 - 76.86	10	27%
4	Kurang Baik	56 - 66.43	4	11%
Jumlah			37	100%

Sumber: Data Olahan 2018

Berdasarkan Tabel 2 pada umumnya bahwa sebagian besar karyawan memiliki kepribadian dan prilaku baik 13 orang (35%) dan hanya 4 karyawan (11%) yang memiliki kinerja kurang baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa kepribadian dan prilaku karyawan tergolong kategori baik.

b. Proses Kerja

Merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan karyawan untuk mencapai hasil yang semaksimal mungkin dmi tercapainya tujuan perusahaan. Proeses kerja dalam penelitian ini meliputi : pengaturan waktu, kreativitas, kemampuan persuasive. Untuk mengetahui skor proses kerja karyawan dapat dilihatt pada Tabel berikut ini :

Tabel 3 Skor Proses Kerja Karywan Pelabuhan Wira Tahun 2017

No	Klasifikasi	Interval	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	Sangat Baik	85.95 - 93.75	16	43%
2	Baik	78.12 - 85.93	8	22%
3	Sedang	70.31 - 78.12	4	11%
4	Kurang Baik	62.5 - 70.31	9	24%
Jumlah			37	100%

Sumber : Data Olahan 2018

Berdasarkan Tabel 3 diketahui pada umumnya proses kerja tergolong sangat baik 16 orang sebesar (43%), dan karyawan memiliki proses kerja kurang baik 9

orang (24%). Dengan demikian dapat disimpulkan proses kinerja karyawan berjalan lancar.

c. Prestasi Kerja

Merupakan hasil kerja yang dicapai dan ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Prestasi kerja setiap individu tentunya berbeda – beda. Prestasi kerja dalam penelitian ini meliputi : pengetahuan, efesiensi dan efektivitas, dan kerja sama. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4 Skor Prestasi Kerja Karyan Pelabuhan Wira Tahun 2017

No	Klasifikasi	Interval	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1	Sangat Baik	89.04 - 100	14	35%
2	Baik	78.11 - 89.04	13	24%
3	Sedang	67.18 - 78.11	8	35%
4	Kurang Baik	56.25 - 67.18	2	6%
Jumlah			37	100%

Sumber : Data Olahan 2018

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki prestasi kerja yang sangat baik sebanyak 14 orang (35%) dan hanya 2 karyawan (6%) yang memiliki prestasi kerja rendah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi kerja karyawan tergolong sangat baik.

2. Gaji Karyawan

Gaji dalam penelitian ini adalah imbalan yang diterima karyawan Pelabuhan. Sistem penggajian karyawan Pelabuhan diberikan Perbulan. Gaji terdiri dari gaji pokok, uang transport, dan uang makan sesuai standar yang diberikan pelabuhan. Gaji berdasarkan waktu. Gaji pokok, uang makan, dan uang transport berlaku bagi karyawan tetap, sedangkan bagi karyawan lepas (buruh) sistem penggajian berdasarkan hasil barang yang diangkut. Perhitungan gaji buruh berdasarkan Rp 3000/ coli. Untuk mengetahui jumlah gaji karyawan Pelabuhan Tahun 2017 dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 5 Total Gaji Karyawan Pelabuhan Wira Indah Tahun 2017

No	Klasifikasi	Interval	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Baik	40.600.000 - 46.800.000	2	5%
2	Baik	34.400.000 - 40.600.000	1	3%
3	Sedang	28.200.000 - 34.400.000	3	8%
4	Kurang Baik	22.000.000 - 28.200.000	31	84%
Jumlah			37	100%

Sumber : Data Olahan 2018

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa sebagian besar Total Gaji Karyawan Tahun 2017 tergolong tidak baik sebesar 31 orang (84%) dan hanya 2 orang (5%) kategori sangat baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian gaji tergolong kurang baik.

3. Insentif

Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diterima oleh karyawan karena kinerjanya yang melampaui batas maksimal. Insentif dalam penelitian ini terdiri dari uang lembur dan THR (Tunjangan Hari Raya). Untuk mengetahui jumlah insentif yang diterima karyawan pelabuhan wira Tahun 2017 dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 6 Jumlah Insentif Karyawan Tahun 2017

No	Kategori	Interval	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Sangat Baik	8.561.250 - 10.500.000	3	8%
2	Baik	6.662.500 - 8.561.250	14	38%
3	Sedang	5.701.532 - 6.662.500	12	32%
4	Kurang Baik	2.745.000 - 4.683.75	8	22%
Jumlah			37	100%

Sumber : Data Olahan 2018

Berdasarkan Tabel 6 diatas dapat diketahui sebagian besar karyawan mendapat insentif baik 14 orang (38%) dan hanya 8 karyawan (22%) yang mendapat insentif kurang baik . dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian insentif sudah tergolong baik.

Tabel 7 THR Karyawan Pelabuhan Wira 2017

No	Kategori	Interval	(F)	(%)
1	Sangat Baik	2.987.500 - 3.400.000	2	5%
2	Baik	2.575.000 - 2.987.500	1	3%
3	Sedang	2.162.500 - 2.575.000	5	16%
4	Kurang Baik	1.750.000 - 2.162.500	29	78%
Jumlah			37	100%

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui sebagian besar THR tergolong kurang baik 29 karyawan (78%) dan hanya 2 (5%) yang tergolong sangat baik. Dengan demikian dapat diketahui bahwa pemberian THR tergolong kurang baik.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data untuk mengetahui Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pelabuhan Wira Indah Pekanbaru – Riau .

1. Pengaruh Gaji dan Insentif Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pelabuhan Wira Indah

Secara simultan terdapat pengaruh antara gaji dan insentif terhadap kinerja. diperoleh f_{hitung} sebesar 4,073 dan tingkat signifikansi sebesar 0,026 sedangkan nilai f_{tabel} dalam penelitian ini adalah 3,32. Dengan demikian diketahui nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($4,073 > 3,32$) dan nilai signifikan ($0,026 < 0,05$) jadi dapat disimpulkan secara simultan terdapat antara pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja. Diketahui R^2 (*R Square*) 0,193 yang menunjukkan persentase bahwa sumbangan variabel independent gaji dan insentif terhadap kinerja sebesar 19,3%. Sedangkan sisanya 80,7% dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini $Y' = 56,902 + 8,433 X_1 + 1,360 X_2$. Hal ini berarti apabila gaji (X_1) dan insentif (X_2) tidak ada 0 maka besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 56,902 dan setiap adanya peningkatan pemberian gaji 1 maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 8,433 dan setiap adanya peningkatan pemberian insentif 1 maka akan meningkatkan kinerja sebesar 1,360.

Mangkunegara (2009) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pemberian kompensasi Umumnya kompensasi yang diharapkan ada peningkatan oleh para karyawan terutama yang berhubungan langsung dengan aktivitas kerja pelayanan yang dilakukan dan dapat ditunjukkan dalam bentuk kecukupan dalam perbaikan atau peningkatan kesejahteraan dalam bentuk gaji, tunjangan, lembur, bonus, dan insentif. Jika kesemuanya itu dapat memenuhi harapan karyawan, maka kinerja akan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian Kharunnisa (2013) dengan judul “ pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada “PT xyz” yang menunjukkan hasil secara simultan terdapat pengaruh gaji dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan tunjangan tidak

2. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan di Pelabuhan Wira Indah

Gaji berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Diketahui Diketahui nilai sig, untuk pengaruh X_1 terhadap Y sebesar $0,047 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} $2,063 > t_{table}$ 0,683 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X_1 terhadap Y . Sistem pemberian gaji di pelabuhan wira indah diberikan berdasarkan sistem bulanan. Gaji pokok pengawas Rp 2.900.000 per/bulan dan uang transport dan uang makan Rp500.000 per/bulan, Staff Rp 2.200.000 dan uang transport dan uang makan Rp250.000 per/bulan, Supir Rp 1.800.000 dan uang transport dan uang makan Rp250.000 per/bulan. Chekker dan T.Muat Rp 1.600.000 dan uang transport dan uang makan Rp250.000 per/bulan.

Mulyadi (2005) mengemukakan bahwa Gaji merupakan imbalan bagi karyawan secara teratur atas pekerjaannya dalam perusahaan yang diberikan untuk mencapai tujuan dan merupakan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan aktivitas yang akan

datang. Heidjrahman dan Husnan (2006) Gaji dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, gaji merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Gaji merupakan imbalan dan balas jasa bagi pekerja, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, Undang- undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Penelitian ini sejalan dengan Fandi Gunawan (2017) menyatakan bahwa gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Clario di Makassar.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Pelabuhan Wira Indah

Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Diketahui nilai sig, untuk pengaruh X2 terhadap Y sebesar $0,893 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 0,136 < t_{table} 0,683$, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh X2 terhadap Y. Pemberian insentif di Pelabuhan Wira Di berikan berdasarkan hasil kinerja atau prestasi kerja yang di atas rata – rata. Insentif diberikan langsung pada hari lembur. Untuk pengawas, dan staff upah lembur berdasarkan perjam kerja, sedangkan supir berdasarkan trip dalam dan luar kota, dan chekker dan tukang muat berdasarkan trip angkutan dan perhitungan barang.

Menurut Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa insentif merupakan suatu bentuk motivasi kerja dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi. Menurut Pangabea (2014) menyatakan bahwa pemberian insentif memiliki kelemahan yaitu Kualitas produk mungkin sangat buruk, Resiko kecelakaan kerja mungkin dapat meningkat, dan Pelaksanaan sistem mungkin memerlukan beberapa biaya tambahan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Penelitian Bambang Subagyo (2010) menyatakan bahwa insentif financial dan non fonancial tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Mangun Sari.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pelabuhan Wira Indah Pekanbaru – Riau.

Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pelabuhan Wira Indah Pekanbaru – Riau.

Gaji dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pelabuhan Wira Indah Pekanbaru – Riau. Berdasarkan penelitian kontribusi gaji dan insentif terhadap kinerja sebesar 19,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

Semakin tinggi pemberian gaji dan insentif maka kinerja akan semakin meningkat, karena kompensasi merupakan hal terpenting dalam kepegawaian.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pengalaman selama penelitian, peneliti merekomendasikan sebagai berikut:

1. Kepada karyawan agar lebih meningkatkan kinerja agar tercapainya tujuan Perusahaan.
2. Kepada perusahaan agar lebih meningkatkan pemberian gaji dan insentif agar kinerja karyawan lebih meningkat.
3. Kepada peneliti yang selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel – variabel yang mampu mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew, S.Sikula. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Erlangga.
- Anwar, Prabu. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima. Bandung : Pt Remaja Dodaskarya.
- Aprilia, Windy. 2012. Jnl Management SDM. *Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya* . 6 (2) ISSN : 95 – 105 . April 2012
- Baharudin, Latief (2012) jurnal Manajemen akuntansi “ *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Mega Mulia Servindo Di Makasar*. 1 (2) Agustus 2012
- Bambang , Subagyo (2009) jurnal bisnis . *pengaruh pemberian insentif terhadap produktivitas karyawan*. 1 2008.
- Fandy, Gunawan 2017 *insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Pujon Kabupaten Malang*. Jurnal administrasi bisnis
- Maruanis Subianto (2016). eJournal Administrasi Bisnis. *jurnal pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT serba mulia auto di kabupaten kutai barat* 4 (3): 698-712 ISSN 2355-5408. Copyright 2016