

**PENGARUH BESARAN GAJI POKOK DAN INSENTIF BULANAN
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PT DWINA UNGGUL LESTARI**

Sendi Saputra¹⁾· Syabrinildi²⁾· Rizki Aulianita³⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Informatika, Bekasi, Jawa Barat, Indonesia

Email: sendi22122003@gmail.com ¹⁾ syabrinildi.syb@bsi.ac.id ²⁾ rizki.rzk@bsi.ac.id ³⁾

ABSTRACT

This study investigates the impact of basic salary and monthly incentives on employee work motivation at PT Dwina Unggul Lestari. The research uses a statistical quantitative approach, utilizing primary data collected through questionnaires distributed to 40 employees, selected using a sampling technique suitable for the research characteristics. Data analysis was carried out using IBM SPSS Statistics version 29, combining data quality tests (validity and reliability), classical assumption tests (Normality, Multicollinearity, Heteroscedasticity), and hypothesis testing (partial t-test, simultaneous F-test, and determination coefficient). The findings show that, individually, the amount of base salary does not affect employee morale at PT Dwina Unggul Lestari. This suggests that employees might not see their base salary as a key driver for boosting work spirit, possibly due to dissatisfaction with the amount or its alignment with the regional minimum wage. However, monthly incentives were found to have a significant positive impact on employee morale. Furthermore, when examined together, both base salary and monthly incentives significantly influence employee morale. The study concludes that while incentives are very important, a holistic approach that considers both salary and incentives is needed to improve employee morale and productivity in the company.

Keywords: Base Salary, Monthly Incentives and Employee Work Motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini menyelidiki pengaruh besaran gaji pokok dan insentif bulanan terhadap semangat kerja karyawan di PT Dwina Unggul Lestari. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif statistik, memanfaatkan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang didistribusikan kepada 40 karyawan, yang dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel yang sesuai untuk karakteristik penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistis versi 29, menggabungkan uji kualitas data (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (Normalitas, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas), dan pengujian hipotesis (uji t parsial, uji F simultan, dan koefisien penentuan). Temuan menunjukkan bahwa, secara individual, besaran gaji pokok tidak mempengaruhi semangat kerja karyawan di PT Dwina Unggul Lestari. Ini menunjukkan bahwa karyawan mungkin tidak menganggap gaji pokok mereka sebagai pendorong utama peningkatan semangat kerja, mungkin karena ketidakpuasan dengan jumlah atau keselarasannya dengan upah minimum regional. Namun, insentif bulanan ditemukan memiliki dampak positif yang signifikan pada semangat kerja karyawan. Selanjutnya, ketika diperiksa secara bersamaan, baik besaran gaji pokok maupun

Article History

Received: Agustus 2026

Reviewed: Agustus 2026

Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

insentif bulanan secara signifikan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Studi ini menyimpulkan bahwa sementara insentif sangat penting, pendekatan holistik yang mempertimbangkan gaji dan insentif diperlukan untuk meningkatkan moral dan produktivitas karyawan di perusahaan.

Kata Kunci: Besaran Gaji Pokok, Insentif Bulanan, Semangat Kerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Semangat kerja adalah sebuah emosi positif yang mencerminkan kecintaan terhadap pekerjaan. Ciri-cirinya bisa dilihat dari etika kerja, ketekunan, dan hasil yang dicapai. Ada banyak faktor yang dapat memengaruhi semangat kerja, seperti tingkat gaji, metode pembayaran, kondisi lingkungan kerja, bonus bulanan, pendidikan, pola komunikasi, dan hal-hal lainnya. Menurut semangat kerja pegawai bisa dipicu oleh rendahnya gaji dan bonus yang ditawarkan perusahaan kepada mereka, tidak adanya kesempatan untuk berkembang, perasaan tidak nyaman saat bekerja, serta fasilitas yang terbatas di lingkungan kerja.

Menurut (Tanjung, 2023a) Dalam hal pemberian gaji hendaknya perusahaan berpedoman pada Upah Minimum Regional (UMR) disamping ketentuan ketentuan lainnya yang ditetapkan oleh pemerintah. Menurut Kamus Bahasa Indonesia, Gaji adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayaran tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu. Gaji adalah imbalan keuangan yang secara reguler diberikan kepada pekerja, baik itu setiap tahun, setiap tiga bulan, setiap bulan, atau setiap minggu. Pembayaran yang diterima oleh staf di sebuah organisasi menjadi salah satu elemen penting bagi keberhasilan perusahaan tersebut, selain berbagai faktor lainnya. Pasalnya, jika remunerasi yang diperoleh karyawan memadai, ditambah dengan suasana kerja yang mendukung, hal ini akan berdampak baik terhadap efisiensi, ketahanan, dan motivasi kerja para karyawan.

Menurut (Tanjung, 2023a) Begitu juga halnya dengan insentif, hendaknya perusahaan memberikan secara adil dan layak sesuai dengan jumlah barang yang dihasilkan oleh karyawan dengan perusahaan. Karena tinggi dan rendahnya produktivitas karyawan akan mempengaruhi jumlah produksi yang dihasilkan. insentif juga berperan sebagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Insentif yang diberikan berhubungan dengan kegiatan pekerjaan yang ditujukan untuk memperbaiki kinerja karyawan agar mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Meskipun demikian, pembagian insentif masih belum merata di antara karyawan, yang menyebabkan adanya variasi dalam jumlah insentif bulanan yang diterima setiap individu serta keluhan mengenai layanan dan penanganan yang lambat serta kurang terorganisir.

PT Dwina Unggul Lestari Bekasi berfokus pada produksi kemasan kotak untuk baterai mobil dan sepeda motor. Mengacu pada situasi saat ini di perusahaan, masih terdapat keluhan mengenai jumlah gaji pokok yang diterima oleh para karyawan. Beberapa pegawai merasa bahwa gaji yang diberikan perusahaan belum memenuhi standar Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang sudah ditetapkan, sehingga hal ini menyebabkan ketidakpuasan di antara mereka. Keadaan ini mengakibatkan penurunan semangat kerja yang terlihat dari meningkatnya keluhan dari karyawan, berkurangnya motivasi dalam beraktivitas, dan munculnya tuntutan untuk kenaikan gaji kepada manajemen. Selain permasalahan tersebut, regulasi dan kebijakan perusahaan mengenai insentif yang diterima oleh karyawan juga sering

menjadi sumber keluhan. Besaran insentif yang diberikan dianggap tidak memadai, terutama mengingat kenaikan harga kebutuhan pokok di pasar. Oleh karena itu, perusahaan menawarkan insentif tambahan di luar gaji yang tidak sejalan dengan kenaikan biaya hidup. Insentif ekstra yang diterima pegawai tidak mengindahkan faktor-faktor seperti jabatan, produktivitas, latar belakang pendidikan, atau pengalaman kerja sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaji

Imbalan dalam bentuk gaji atau upah merupakan salah satu cara individu menerima penghargaan dari pekerjaan yang dilakukan. Ini dapat mendorong perusahaan agar karyawan lebih giat berupaya mencapai kinerja yang optimal. Akan tetapi, jika ada rasa tidak puas, imbalan yang diterima dapat menimbulkan berbagai masalah seperti mogok kerja, keluhan, ketidakhadiran, pengunduran diri, serta terkadang dapat mengakibatkan gejala yang berkaitan dengan penurunan kesehatan mental dan fisik. Sangat penting untuk disadari bahwa imbalan adalah elemen yang kompleks dan perlu diperhatikan secara mendalam.

Menurut Fadilah, Dur, & Cipta, 2021 dalam (Muhammad Deka Faathir & Fizi Fauziya, 2024:592) Gaji adalah salah satu faktor utama yang mendorong individu untuk bekerja dan bisa jadi adalah alasan terpenting dalam mencapai tujuan seperti pencapaian, koneksi sosial dengan orang lain, pengembangan diri, dan aktualisasi diri.

Insentif

Secara umum, insentif merupakan bentuk kompensasi tambahan yang diberikan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dengan kata lain, insentif dapat dipahami sebagai imbalan atau bonus yang diberikan di luar gaji pokok.

Menurut Heidjrachman dalam (Rahmadani et al., 2021:50). Insentif merupakan bentuk kompensasi yang diberikan berdasarkan perbedaan prestasi kerja, sehingga karyawan dengan kinerja yang lebih baik memperoleh imbalan yang lebih tinggi. Pemberian insentif bertujuan untuk membantu memenuhi kebutuhan karyawan beserta keluarganya, sekaligus menjadi motivasi agar mereka bekerja dengan lebih giat, meningkatkan produktivitas, serta mencapai tingkat kinerja yang lebih baik demi mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Semangat Kerja

Setiap individu yang bekerja di suatu perusahaan memiliki harapan tertentu terhadap tempat mereka bekerja. Selain memperoleh gaji atau upah, karyawan juga menginginkan adanya jaminan yang memberikan kepastian atas keberlangsungan pekerjaan dan pengembangan karier mereka. Menurut (Setiana, 2019) dalam (Darmawan et al., 2022:269) menyatakan bahwa semangat kerja merupakan sikap yang menunjukkan bahwa seseorang memiliki rasa senang dan positif terhadap pekerjaannya.

Semangat kerja merupakan kondisi psikologis yang tercermin dalam sikap dan perilaku individu maupun kelompok karyawan yang mendorong mereka untuk bekerja dengan penuh antusias, tekun, dan konsisten. Kondisi tersebut menumbuhkan rasa senang dalam menjalankan pekerjaan sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. (Irfan Irfan et al., 2023:106)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan analisis statistik serta menggunakan metode asosiatif untuk mengkaji pengaruh besaran gaji pokok dan insentif bulanan terhadap semangat kerja karyawan di PT Dwina Unggul Lestari. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran setiap variabel secara objektif dan sistematis,

sekaligus menguji hipotesis melalui teknik analisis statistik. Adapun metode asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi hubungan dan besarnya pengaruh variabel independen, yaitu besaran gaji pokok dan insentif bulanan, terhadap variabel dependen, yaitu semangat kerja karyawan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Dwina Unggul Lestari sebagai responden penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator pada setiap variabel yang telah ditetapkan, kemudian diukur menggunakan skala Likert. Data yang telah terkumpul selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics 29. Analisis tersebut bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Melalui desain penelitian ini, diharapkan hasil yang diperoleh mampu memberikan jawaban yang akurat dan sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan.

Menurut Gravetter dan Wallnau (2016:37) dalam (Femila et al., 2022) Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan individu atau objek yang menjadi sasaran dalam suatu penelitian. Istilah "individu" dalam konteks ini tidak hanya merujuk pada manusia, tetapi juga dapat mencakup berbagai objek penelitian, seperti hewan, perusahaan, maupun produk yang dihasilkan oleh suatu industri. Dengan demikian, populasi merupakan seluruh elemen yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian promotor di PT Dwina Unggul Lestari yang berjumlah 40 orang.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan uraian mengenai data yang diperoleh selama proses penelitian berlangsung. Dalam penelitian ini, di lakukan sejak bulan Maret sampai dengan bulan juli 2026 penelitian dilakukan selama 5 bulan, data dikumpulkan melalui teknik observasi, kuesioner serta studi dokumentasi yang dilakukan terhadap subjek penelitian sesuai dengan fokus dan tujuan yang telah ditetapkan.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari informan melalui wawancara serta hasil observasi di lapangan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen, arsip, laporan, maupun sumber tertulis lainnya yang memiliki keterkaitan dengan objek penelitian.

Karakteristik Responden

Dari 40 responden, sebanyak 77,5% berjenis kelamin laki-laki dan 22,5% perempuan. Berdasarkan jabatan, frekuensi tertinggi adalah operator (72,5%), staff administrasi (2,5%), leader/foremane 17,5%, manajer 7,5%. Berdasarkan masa kerja terbanyak Adalah 1-3 tahun (42,5%), telah bekerja 4-6 tahun 30,0%, 6 tahun 20,0% dan <1 tahun 7,5%. Berdasarkan usia yang mendominasi <25 tahun 40,0%, 25-35 tahun 37,5%, lalu 45 tahun yaitu 12,5%, 36-45 tahun 10,0%.

Analisis Statistik Deskriptif

Berikut adalah hasil analisis statistik deskriptif dari dua variable bebas dan satu variable terikat:

Tabel 1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Besaran Gaji Pokok (X_1)	40	8,00	40,00	24,4250	7,00508

Insentif Bulanan (X_2)	40	8,00	36,00	26,7500	6,20897
Semangat Kerja (Y)	40	10,00	50,00	37,1000	11,30645

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Dari tabel di atas, pada variabel Besaran Gaji Pokok menjelaskan bahwa jawaban rata-rata variabel sebesar 24,4250 dengan nilai standar deviasi sebesar 7,00508. Kemudian, jawaban minimum responden sebesar 8,00 dan maximum 40,00, Artinya sebaran data yang dilakukan memiliki simpangan baku sebesar 7,00508. Pada variabel Insentif Bulanan menjelaskan bahwa jawaban rata-rata variabel sebesar 26,7500 dengan nilai standar deviasi 6,20897. Kemudian jawaban minimum 8,00 dan maximum 36,00, Artinya sebaran data yang dilakukan memiliki simpangan baku sebesar 6,20897. Sedangkan pada variabel Semangat Kerja Karyawan menjelaskan bahwa jawaban rata-rata variabel sebesar 37,1000 dengan nilai standar deviasi sebesar 11,30645. Kemudian jawaban minimum 10,00 dan maximum 50,00, Artinya sebaran data yang dilakukan memiliki simpangan baku sebesar 11,30645.

Uji Parsial (T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,479	6,506		1,149	0,258
Besaran Gaji Pokok	0,198	0,346	0,123	0,573	0,570
Insentif Bulanan	0,926	0,391	0,509	2,372	0,023
a. Dependent Variabel: Semangat Kerja Karyawan					

Sumber: Data Primer diolah Peneliti(2026)

Nilai t_{hitung} dapat diperoleh dari rumus $df = n - k - 1$ atau $40 - 2 - 1 = 37$, maka didapat nilai t_{tabel} nyak yaitu sebesar 2.026. Sehingga dapat disimpulkan untuk masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut :

1. Variabel Besaran Gaji Pokok

Hasil uji statistik uji t untuk variabel Besaran Gaji Pokok diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,573 dan t_{tabel} sebesar 2,026 ($t_{hitung} < t_{tabel}$) maka H_0 diterima, dengan tingkat signifikansi $0,570 < 0,05$ maka H_a ditolak, dan dapat dikatakan Besaran Gaji Pokok tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Besaran Gaji Pokok tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Dwina Unggul Lestari”.

2. Variabel Insentif Bulanan

Hasil uji statistik uji t untuk variabel Insentif Bulanan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,372 dan t_{tabel} sebesar 2,026 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) H_0 ditolak, dengan tingkat signifikansi $0,023 < 0,05$ maka H_a

diterima, dan dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif Bulanan terhadap Semangat Kerja Karyawan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “Insentif Bulanan dapat berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Dwina Unggul Lestari”.

Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	1860,487	2	930,243	11,014	<,001 ^b
Residual	3125,113	37	84,463		
Total	4985,600	39			
a. Dependen Variabel: Semangat Kerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Insentif Bulanan, Besaran Gaji Pokok					

Sumber: Data Primer diolah Peneliti(2026)

Tabel di atas memperoleh nilai f_{hitung} 11,014 dan F_{tabel} sebesar 3,24 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena $f_{hitung} > F_{tabel}$ ($11,014 > 3,24$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Besaran Gaji Pokok dan Insentif Bulanan secara bersama-sama terhadap variabel Semangat Kerja Karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Besaran Gaji Pokok Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial yaitu uji t yang dapat dilihat pada table diatas menyatakan bahwa variabel Besaran Gaji Pokok adalah T_{hitung} 0,573 < T_{tabel} 2,026. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat dikatakan Besaran Gaji Pokok tidak berperan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Dwina Unggul Lestari. Hal ini menyatakan bahwa karyawan kurang setuju dengan Besaran Gaji pokok mampu meningkatkan Semangat Kerja Karyawan PT Dwina Unggul Lestari yang beralamat di Jl. Raya Narogong Km.12 Kota Bekasi. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang saya kutip di atas. dikarenakan karyawan yang ada di PT Dwina unggul lestari tidak semuanya memiliki gaji pokok yang rendah atau di bawah UMR.

2. Pengaruh Insentif Bulanan Terhadap Semangat Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara parsial yaitu uji t yang dapat dilihat pada tabel disamping menyatakan bahwa variabel Insentif Bulanan adalah T_{hitung} 2,372 > T_{Tabel} 2,026. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara signifikan menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif Bulanan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Dwina Unggul Lestari yang beralamat di Jl. Raya Narogong Km.12 Kota Bekasi. Insentif Bulanan mampu meningkatkan Semangat Kerja Karyawan PT Dwina Unggul Lestari yang beralamat di Jl. Raya Narogong Km12 Kota Bekasi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Gusti & Hendri, 2022), dengan judul penelitian Pengaruh Reward dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Basin Sejahtera Maritime Palembang bahwa insentif menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dorongan yang cukup besar terhadap semangat kerja karyawan PT. Basin Sejahtera Maritime Palembang.

3. Pengaruh Besaran Gaji Pokok dan Insentif Bulanan Terhadap semangat Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara simultan yaitu uji f yang dapat dilihat pada tabel IV.18 menyatakan bahwa variabel Besaran Gaji Pokok (X_1) dan Insentif Bulanan (X_2) secara bersamaan berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y). Hal tersebut dimanah

menghasilkan nilai Sig 0,001 < 0,05 dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ (11.014 > 3,24) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Besaran Gaji Pokok dan Insentif Bulanan secara bersama-sama terhadap variabel Semangat Kerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Besaran Gaji Pokok dan Insentif Bulanan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Dwina Unggul Lestari yang beralamat di Jl. Raya Narogong Km.12 Kota Bekasi. Berdasarkan hasil dari analisis berganda dan pembahasan yang dilakukan dengan menggunakan regresi linier, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Besaran Gaji Pokok tidak berperan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Dwina Unggul Lestari. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$.
2. Insentif Bulanan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Dwina Unggul Lestari. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$.
3. Besaran Gaji Pokok dan Insentif Bulanan secara bersama sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Dwina Unggul Lestari. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji coba hipotesis yaitu uji f dimanah menghasilkan nilai Sig 0,001 < 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Saran

Penelitian ini telah dirancang dengan baik, namun hasil penelitian ini masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu terdapat beberapa saran yang perlu dikemukakan untuk memperbaiki penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa besaran gaji pokok tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan, perusahaan tetap disarankan untuk melakukan evaluasi dan penyesuaian gaji pokok secara berkala agar tetap kompetitif dan sesuai dengan standar upah yang berlaku, beban kerja, serta masa kerja karyawan. Selain itu, perusahaan dapat menerapkan sistem kenaikan gaji yang jelas, transparan, dan berbasis kinerja maupun kompetensi sehingga karyawan memiliki motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja dan merasa dihargai atas kontribusinya.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Insentif Bulanan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT Dwina Unggul Lestari, maka perusahaan diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan sistem pemberian insentif yang adil, transparan, dan sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan perlu menetapkan indikator penilaian yang jelas dalam pemberian insentif agar dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih produktif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aang Syahdina, Sarah Nurjanah, Warjudin Warjudin, Jordan Ismadi, Yulia Novarini, & Khofifah Nurul. (2024). Indikator - Indikator yang Memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Suatu Perusahaan. *MENAWAN: Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi*, 2(6), 44-54. <https://doi.org/10.61132/menawan.v2i6.982>
- Affrian, R., & Studi Administrasi Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai, P. (2025). *PENGARUH INSENTIF JASA PELAYANAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA RSUD DATU KANDANG HAJI KABUPATEN BALANGAN*.

- Agung Tresna Pramana, N. P., Astina, M. A., & Eka Wahyu, G. (2025). The Influence of Salary and Work Environment on Employee Performance. *Jurnal Pariwisata Dan Bisnis*, 4(4), 2223-2232. <https://doi.org/10.22334/paris.v4i4>
- Aini, M., Sari, I., Astuti, D., Program,), & Manajemen, S. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada PT. X Jakarta*.
- Akuntansi Politeknik Negeri Samarinda, J., Ekonomi dan Bisnis Halaman, S., Ain Farhanah, N., Akuntansi, J., Negeri Samarinda, P., Cipto Mangunkusumo, J., & Gunung Panjang, K. (2024). (Print) *PENGARUH GAJI, UPAH LEMBUR, DAN BONUS TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT BPD KALTIM KALTARA KCU SAMARINDA*. www.bankaltimtara.co.id
- Amanda, M., & Hermana, C. (2024). *Pengaruh Upah dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Medan* (Vol. 5, Number 2).
- Ardhana, V. Y. P., Sampetoding, E. A. M., Kumoro, D. T., & Alamsyah, N. (2022). Model Berbasis Fuzzy Tsukamoto Untuk Perhitungan Besaran Gaji Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Sistem Komputer Dan Informatika (JSON)*, 3(3), 311-318. <https://doi.org/10.30865/json.v3i3.3856>
- Arsi, A. (2021). *LANGKAH-LANGKAH UJI VALIDITAS REALIBILITAS INSTRUMEN DENGAN MENGGUNAKAN SPSS Dosen Pembimbing :Herianto 2 Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI) Kota Makassar, Indonesia Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI) Kota Makassar, Indonesia*.
- Asri, I., Pusdiklat, W., Kementerian, T. A., & Ri, A. (2022). STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MEMBANGUN SEMANGAT KERJA PEGAWAI PUSDIKLAT TENAGA ADMINISTRASI KEMENTERIAN AGAMA RI. *Universitas Persada Indonesia Y.A.I*), (3), 267.
- Atha'il Kafi, A., Yahya Arief, M., & Soleha, S. (2023). *PENGARUH GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UD. DNL KECAMATAN BANYUPUTIH KABUPATEN SITUBONDO*. 2358-2375.
- Berfikir, K., Kuantitatif, P., Zahra Syahputri, A., Della Fallenia, F., Syafitri, R., Lubis, R. N., Wulan, S., & Lubis, D. (2023). *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*. <https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/><https://jurnal.diklinko.id/index.php/tarbiyah/>
- Darmawan, A., Sri Aprilianingsih, S. D., & Suwanto. (2022). *PENGARUH SEMANGAT, DISIPLIN, KESELAMATAN KESEHATAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CEBONG KAYUINDO*. 268-278.
- Dewi, S., Noorhya R P, E. A., Tenggarong, S., Robert Wolter Mongisidi No, J., Tenggarong, K., Kutai Kartanegara, K., & Timur, K. (2022). *PENGARUH I NSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. SATRIA PRIMAJAYA NUSANTARA HANDIL MUARA JAWA)*.
- Din, B., Pratiwi, A. T., Fibriyani, V., & Wahyuni, H. (2025). Pengaruh Sistem Pembayaran Gaji dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Usaha Tani Ternak (KUTT) Suka Makmur Grati Kabupaten Pasuruan. In *JIMU: Jurnal Ilmiah Multi Disiplin* (Vol. 03, Number 04). JIMU.
- Erna Maulidyar, A., Kusalendra Siharis, A., Studi Manajemen, P., Ekonomi dan Bisnis, F., Muhammadiyah Palembang Alamat, U., Jend Ahmad Yani, J., & Palembang Sumatera Selatan, U. (2022). *PENGARUH INSENTIF TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN MATAHARI DEPARTMENT STORE ARTOS MAGELANG Publishing Institution*. 98-108. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Falensia, R., Witrisna, M. I., Arisandi, A., & Wahjono, S. I. (2025). Strategi Pengembangan Sistem Insentif yang Berkeadilan bagi Tenaga Penjualan dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi. *Takuana: Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humaniora*, 4(3), 589-597. <https://doi.org/10.56113/takuana.v4i3.213>

- Fauziya, F. (2024). Analisis Tingkat Gaji pada Kinerja Guru di MIS Muslimin Cihurang. *JURNAL EKONOMIKA*45, 12(1).
- Femila, W., Jurusan, H., Relations, P., & Komunikasi, I. (2022). *POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN*.
- Fuaddi, H., & Simbolon, T. (2025). PENGARUH UPAH TERHADAP SEMANGAT KERJA SUPIR DI PT. NUSANTARA BALAWAN LOGISTIK CABANG PELALAWAN KERINCI. In *Journal of Economic*.
- Gunarto, M., & Haddy, I. Al. (2023). PENGARUH INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH DAN DAMPAKNYA PADA PENGEMBANGAN KARIER DOSEN. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 176-186. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v7i1.23253>
- Gusti, A., & Hendri, E. (2022). *Pengaruh Reward dan Insentif Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Basin Sejahtera Maritime Palembang*.
- Hadi Pratama, D., Ekonomi dan Bisnis, F., Pamulang, U., Selatan, T., & Korespondensi, P. (2026). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Muhandas Permata Sarana Cilandak Jakarta Selatan. *Diterima: 1 Maret*, 4(3), 3025-7972. <https://doi.org/10.61722/jiem.v4i3.9122>
- Hamzipar, M., Tumanggor, M., Ekonomi, F., Muslim, U., Al, N., Medan, W., & Manajemen, S. (2023). *PENGARUH GAJI, KONDISI KERJA, DAN PROGRAM PELAYANAN BAGI KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. AQUA FARM NUSANTARA SERDANG BEDAGAI*. 2(1).
- Haryadi, T., & Triyanto, E. (2021). Analisis sistem pengendalian internal pada sistem penggajian karyawan (studi kasus pada CV Surya Jaya Abadi). In *Jurnal Paradigma Ekonomika* (Vol. 16, Number 2).
- Hutagaol, K. (2025). KAJIAN TENTANG UJI ASUMSI KLASIK BERBANTUAN SPSS. *Kajian Tentang Uji Asumsi Klasik Berbantuan SPSS. Jurnal Padagogik*, 8(2), 15-28. <https://doi.org/10.35974/jpd.v8i2.4173>
- Irfan Irfan, Kamaruddin Kamaruddin, & Baharuddin Baharuddin. (2023). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Jurnal Kajian Dan Penelitian Umum*, 1(6), 105-117. <https://doi.org/10.47861/jkpu-nalanda.v1i6.656>
- Jurnal, H., Tanjung, B. J., & Darmawati, E. (2022). PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT. SUCOFINDO PERSERO JAKARTA. *JUPSIM*, 1(1).
- Kurniawan, A., Kunci, K., Isentif: & Karyawan, K. (2021a). PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Agustus* (Vol. 7). <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/1234>
- Kurniawan, A., Kunci, K., Isentif: & Karyawan, K. (2021b). PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Agustus* (Vol. 7). <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/1234>
- Kurniawan, A., Kunci, K., Isentif: & Karyawan, K. (2021c). PENGARUH INSENTIF DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. In *Agustus* (Vol. 7). <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/1234>
- Kurniawan, R., Dharma, R., & Pratiwi, N. (2025). PENGARUH GAJI DAN TUNJANGAN TERHADAP KESEJAHTERAAN PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA SMA NEGERI 1 TANJUNG MUTIARA). In *Business Economics, and Education Studies (ICESB)* (Vol. 2, Number 1).
- Mega, E., Yudiana, P., Syarif, M., & Anggarini, D. T. (2025). Analisis Adaptasi Karyawan Dalam Meningkatkan Produktivitas Dengan Metode Skala Likert Pada Dinas Tata Ruang Kota Bekasi. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(2). <https://doi.org/10.5281/zenodo.17019652>

- Meiyola Krisma Agatha, Rizki Luthfi Aulia, & Hwihanus Hwihanus. (2024). Analisis Pemberian Insentif Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan Studi Kasus Perusahaan Tour Travel PT. Menara Dunia Tour Travel Di Surabaya. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 2(2), 318-331. <https://doi.org/10.55606/jumia.v2i2.2610>
- Muhammad Deka Faathir, & Fizi Fauziya. (2024). Analisis Tingkat Gaji pada Kinerja Guru di MIS Muslimin Cihurang. *JURNAL EKONOMIKA45*, 12(1), 590-600.
- Nur, M., Putri Junita, R., Guru Madrasah Ibtidaiyah, P., & dan Keguruan STAIN Mandailing Natal, T. (2025). *JOURNAL OF LITERATURE REVIEW Memahami Hipotesis dan Contoh Pengujiannya*. <https://doi.org/10.63822/fwemxk8>
- Putri Mutiara, Ni Nyoman Sawitri, Adi Wibowo Noor Fikri, Dewi Puspaningtyas Faeni, & Indah Rizki Maulia. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. SKF Indonesia. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 01-11. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i2.352>
- Rahmadani, K., Widyaningrum, M. E., & Noviandari, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Romi Violeta Sidoarjo. *Benchmark*, 1(2), 49-57. <https://doi.org/10.46821/benchmark.v1i2.142>
- Raymond well. S.E,M.Si, Ak. (2023). *SISTEM PENGGAJIAN KARYAWAN PADA PT. MUTIARA MUKTI FARMA MEDAN*. 44-51.
- Rinawati Zailani, Hengki Artanto, & Catur Sakti, S. (2024). Jurnal Ekonomi STIEP (JES). In *Jurnal Ekonomi STIEP (JES)* (Vol. 9, Number 1).
- Rosinta Rosinta, & Lingga Yuliana. (2024). Peran Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kb Bank Tbk. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(6), 44-52. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i6.1750>
- Suwardi, F. ekonomi. (2023). *PENGARUH PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. SUPRATAMA ANEKA INDUSTRI* (Vol. 3, Number 1).
- Syafrizal, R., & Sudarjah, G. M. (2025). *DIGITAL BUSINESS PROGRESS*. 4(1), 15-26. www.journal.stie-binakarya.ac.id
- Tanjung, B. J. (2023a). Peranan Gaji dan Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wana Artha Life. In *Jurnal Mahasiswa* (Vol. 5, Number 1).
- Tanjung, B. J. (2023b). Peranan Gaji dan Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wana Artha Life. In *Jurnal Mahasiswa* (Vol. 5, Number 1).
- Tanjung, B. J. (2023c). Peranan Gaji dan Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wana Artha Life. In *Jurnal Mahasiswa* (Vol. 5, Number 1).
- Tanjung, B. J., & Nafis, N. (2023). Peranan Gaji dan Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Wana Artha Life. In *Jurnal Mahasiswa* (Vol. 5, Number 1).
- Wulandari, C., & Efendi, D. (2022). *PENGARUH PROFITABILITAS TERHADAP NILAI PERUSAHAAN DENGAN CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY SEBAGAI VARIABEL MODERASI*.
- Zidan Kafabih, D., Dzulfikar, A., & Abdurrahman Wahid, U. K. (2023). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Gaji* (Vol. 2, Number 1).