

Pengaruh Jam Kerja, Insentif dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri

Novi Herdiansyah¹, Miptahul Choiri²

Program Studi Manajemen, Universitas Graha Karya Muara Bulian, Jambi

Jl. Gajah Mada Muara Bulian, Telp. (0743) 23022

Email: noviherdiansyah20@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of working hours, incentives and salaries on employee performance at gas stations PT. Azka Baunan Jaya in Rantau Puri. perception The type of research used is descriptive research using a quantitative approach. This study will explain the performance of employees on the variables studied, namely the variables of working hours, incentives and salaries. In this study the population is all employees who work at gas stations PT. Azka Baunan Jaya in Rantau Puri totaling 20 people as respondents. The results showed that based on the t-test the variables of working hours, incentives and salaries had a significant effect on employee performance. The same result was obtained through the F. Adjusted R square test which resulted in 0.737. So it can be concluded that the percentage of the effect of working hours, incentives and salaries on employee performance is 73.7%.

Keywords: Working Hours, Incentives, Salary, Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh jam kerja, insentif dan gaji terhadap kinerja karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri. persepsi Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini akan menjelaskan kinerja karyawan terhadap variabel-variabel yang diteliti, yaitu variabel jam kerja, insentif dan gaji. Dalam penelitian ini sebagai populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri yang berjumlah sebanyak 20 orang sebagai responden, Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan uji t variabel jam kerja, insentif dan gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama diperoleh melalui uji F. *Adjusted R square* yang dihasilkan sebesar 0.737. Jadi dapat disimpulkan persentase pengaruh jam kerja, insentif dan gaji terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 73,7%.

Kata Kunci: Jam Kerja, Insentif, Gaji, Kinerja

1. Pendahuluan

Keberadaan sumber daya manusia (SDM) merupakan ujung tombak sebagai pelaksana kegiatan pada sebuah organisasi. Namun, tidak dapat dilupakan bahwa setiap organisasi mengharapkan agar kegiatan usaha dapat berjalan sesuai tujuan yang ditetapkan. Tujuan organisasi tersebut mungkin akan sulit tercapai jika kinerja SDM rendah, sehingga keberadaan SDM yang seharusnya menjadi aset berharga malah akan menjadi ancaman. Untuk itu, organisasi dituntut agar mendayagunakan dan mengelola SDM yang dimiliki secara cermat dan efektif sehingga dapat menghadirkan SDM yang handal dengan kinerja yang memuaskan sesuai harapan.

SDM pada organisasi dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Oleh



karena itu, SDM yang diperlukan saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan teknologi.

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang andal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga yaitu SDM tidak dapat ditunda lagi. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Mereka menjalani pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja yang sebenarnya. SDM yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai SDM yang memiliki kinerja rendah. Pada suatu organisasi, kontribusi SDM melalui keberadaan karyawan pada dasarnya ditunjukkan melalui kinerja karyawan tersebut. Beberapa faktor yang dianggap memiliki keterkaitan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah jam kerja, insentif dan gaji.

Jam kerja merupakan salah satu hal yang berperan dalam mewujudkan kinerja karyawan sesuai harapan perusahaan. Waktu bekerja yang berjam-jam menyebabkan pekerja tidak memiliki waktu yang mereka inginkan untuk keluarga karena jam kerja yang panjang dan tidak nyaman. Jam kerja bagi para pekerja di sektor swasta telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam pasal 77 ayat 1 UU No 13 tahun 2003, mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem yaitu 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawan karena mereka telah memberikan banyak waktu dan tenaganya untuk pencapaian target perusahaan. Orang-orang yang ada di dalam organisasi harus mendapat perhatian dan termotivasi untuk mengembangkan potensi diri dan kinerja mereka, perhatian dan inspirasi tersebut bisa didapatkan oleh karyawan dari pimpinanya. Pemimpin perlu memperhatikan kepentingan para bawahan atas karyawan yang ikut terlibat dalam kegiatan organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran aktif karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian jam kerja merupakan salah satu faktor yang berdampak terhadap kinerja karyawan.

Kemudian insentif, Mangkunegara (2015:89) mengemukakan bahwa insentif adalah “suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan)”. Pemberian insentif merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena pemberian insentif dapat menyebabkan seorang bertindak dan berperilaku yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan-kegiatan dan dapat menetapkan arah umum yang harus ditempuh. Apabila insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan tepat dan baik maka akan menimbulkan profesionalisme kerja yang tinggi (Veithzal Rivai, 2014:384). Seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diemban agar berjalan dengan baik dibutuhkan kinerja yang baik sehingga tercipta hasil yang baik pula untuk perusahaan, kinerja yang baik ini dapat meningkatkan kualitas perusahaan. Pencapaian inilah yang mengharuskan perusahaan memberikan insentif kepada karyawan yang dianggap mampu memberikan hal positif bagi perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif kepada karyawan. Oleh karenanya peraturan pemberian insentif harus diatur dengan tepat. Selain berguna untuk memotivasi kinerja karyawan, hal ini merupakan suatu penghargaan kepada kinerja mereka yang baik yang meningkatkan penghasilan atau kinerja perusahaan. Penghargaan diberikan agar mereka tetap mempertahankan kinerja yang baik. Karena tidak menutup kemungkinan karyawan memperbaiki kinerjanya karena harapan memperoleh penghargaan dari perusahaan sehingga dapat memperbaiki taraf hidupnya kearah yang lebih baik lagi.

Selanjutnya gaji, dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 angka 30 disebutkan bahwa gaji adalah balas jasa yang dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan



dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Menurut Veithzal Rivai (2014:379) mendefinisikan gaji sebagai balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

Setiap perusahaan/organisasi menerapkan sistem gaji secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Namun perlu diingat bahwa masalah gaji merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan (Handoko, 2012:17). Tidak hanya karena pemberian gaji merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi. Meskipun gaji harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan, namun gaji juga menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandangan para karyawan. Gaji merupakan hal penting bagi karyawan, karena besarnya gaji mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Kepedulian perusahaan/organisasi dengan memberikan perhatian terhadap ketiga aspek ini pada akhirnya akan membawa dampak terhadap kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

PT. Azka Baunan Jaya merupakan mitra kerja PT. PERTAMINA, yang diberi kepercayaan untuk mengelola stasiun penyedia bahan bakar umum (SPBU) di Rantau Puri Kecamatan Muara Bulian Kabupaten Batang Hari Provinsi Jambi. SPBU yang dikelola PT Azka Bauna Jaya menyediakan bahan bakar dengan jenis premium, solar, pertalite, dan pertamax. SPBU ini memiliki tenaga kerja kerja 20 orang sebagai pendukung kegiatan operasionalnya. Perusahaan menuntut para karyawan agar memberikan kinerja maksimal dalam kegiatan pelayanan kepada konsumen, seperti menunjukkan angka nol pada mesin pengisi bahan bakar saat akan mengisi kendaraan, memberikan takaran bahan bakar yang pas sesuai permintaan konsumen, serta bekerja dengan cepat dan tepat dalam menghadapi situasi antrian konsumen yang akan mengisi bahan bakar. SPBU yang dikelola PT Azka Baunan Jaya juga dilengkapi dengan mushola dan kamar mandi atau toilet yang terjaga kebersihannya, selain merupakan standar kebersihan dari PERTAMINA, hal ini juga dimaksudkan sebagai bagian bentuk pelayanan dalam menjaga kenyamanan konsumen yang bertransaksi di SPBU tersebut. Ketatnya persaingan bisnis SPBU menuntut karyawan memberikan kinerja terbaik agar konsumen memiliki keinginan untuk kembali mengisi bahan bakar di SPBU Rantau Puri. Oleh sebab itu perusahaan perlu memberikan perhatian terhadap jam kerja, insentif dan gaji guna mendorong kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel jam kerja, insentif, dan gaji terhadap variabel kinerja karyawan.

Sementara pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, dimana data kuantitatif menurut Sugiyono (2016:14) merupakan



data yang berbentuk angka atau statistik. Pendekatan kuantitatif yaitu pencairan data/informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep/teori yang digunakan.

2.2 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data adalah macam atau bentuk data yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan sifatnya, terdapat 2 jenis data dalam penelitian yaitu:

- Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang berbentuk selain angka. Data kualitatif dapat dikumpulkan dengan cara wawancara, analisis dokumen, FGD, observasi, pemotretan gambar atau perekaman video. Umumnya data kualitatif pada akhirnya dituangkan dalam bentuk kata per-kata. Menurut Soeratno dan Arsyad (2013:71), sekalipun data kualitatif tidak berbentuk angka namun bukan berarti data itu tidak dapat digunakan pada analisis statistik.

- Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang berwujud angka atau bilangan. Data kuantitatif biasanya dijadikan sebagai bahan dasar bagi setiap permasalahan yang bersifat statistik. Data ini umumnya diolah memakai teknik perhitungan matematika. Data kuantitatif diklasifikasikan oleh Siyoto dan Sodik (2015:108) menjadi dua yaitu data kuantitatif berdasarkan proses atau cara mendapatkannya dan data kuantitatif berdasarkan tipe skala pengukuran yang digunakan.

Dalam penelitian ini jenis data yang dipergunakan adalah data kuantitatif.

2. Sumber Data

Sumber data adalah tempat, orang, alat ataupun sarana diperolehnya data. Sugiyono (2016:309) menyebutkan bahwa dalam penelitian terdapat 2 sumber data yaitu:

1. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh secara langsung dalam penelitian yaitu melalui observasi, wawancara, dan kuesioner.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung dalam penelitian adalah dari buku-buku kepemilikan sendiri serta dari kantor perpustakaan dan arsip daerah (KPAD), jurnal penelitian dari internet, data statistik, atau instansi yang terkait dengan penelitian.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Kegiatan pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2016:308). Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) teknik pengumpulan data:

1) *Library Research* (Studi Kepustakaan)

Studi kepustakaan merupakan kegiatan pengumpulan data berupa teori-teori yang berhubungan dengan pokok bahasan tugas akhir ini dan dijadikan sebagai dasar perbandingan dengan data yang penulis dapatkan di lapangan, data tersebut diperoleh melalui buku, perundang-undangan, dan jurnal penelitian. yang berkaitan dengan penelitian ini.

2) *Field Research* (Studi Lapangan)

Studi lapangan merupakan kegiatan pengumpulan data penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden disertai pengamatan secara langsung. Studi ini meliputi kegiatan:

a) Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan yang dilakukan secara teliti dan sistematis atas fenomena yang sedang berlangsung. Dalam penelitian ini menggunakan observasi terstruktur, peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terstruktur kepada sumber data, bahwa sedang melakukan penelitian. Jadi nara sumber yang diteliti mengetahui sejak awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti. Kegiatan pengamatan dilakukan dalam pengumpulan data selama peneliti melakukan kegiatan penelitian pada SPBU PT Azka Baunan Jaya di Rantau Puri Kabupaten



Batang Hari, data yang dibutuhkan adalah data-data yang terkait dengan penelitian yaitu tentang jam kerja, insentif, gaji, dan kinerja karyawan.

b) Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data tidak hanya jika penelitian dilakukan dengan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari nara sumber yang lebih mendalam (Sugiyono, 2016:317). Dengan wawancara, maka peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang nara sumber dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi, dimana hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi. Kuesioner

c) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Dalam penelitian ini, seperangkat pernyataan akan diberikan peneliti kepada responden untuk mengetahui pengaruh jam kerja, insentif, gaji, dan kinerja karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri Kabupaten Batang Hari.

2.4 Populasi dan Sampel

Populasi bukanlah hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu dan sampel merupakan bagian dari populasi tersebut. Populasi menurut Usman dan Akbar (2017:79) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Dalam penelitian ini sebagai populasinya adalah seluruh karyawan SPBU PT Azka Baunan Jaya di Rantau Puri Kabupaten Batang Hari yang berjumlah 20 orang karyawan.

Sementara sampel menurut Usman dan Akbar (2017:80) adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi, ada bermacam-macam cara yang dapat digunakan, sedangkan menurut Suharsimi Arikunto (2010:134) mengatakan “apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tetapi jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau lebih”. Berdasarkan pendapat Arikunto, maka peneliti menetapkan jumlah sampel dalam penelitian ini sejumlah 20 sampel.

2.5 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan data-data yang dinyatakan dalam bentuk angka di mana data tersebut merupakan variabel-variabel jam kerja, insentif, dan gaji serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri.

2.6 Alat Analisis Data

a) Skala Likert

Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert yang terdiri atas: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kelima penilaian tersebut diberi bobot sebagai berikut:

- (1) Jawaban sangat setuju diberi bobot 5
- (2) Jawaban setuju diberi bobot 4
- (3) Jawaban netral diberi bobot 3
- (4) Jawaban tidak setuju diberi bobot 2
- (5) awaban sangat tidak setuju diberi bobot 1

Skala likert kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambahkan bobot dari jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval, dengan jumlah kelas intervalnya dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Arikunto, 2010:163):

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$$



$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5}$$

Interval = 0,8 (nol koma delapan)

Interval tersebut kemudian dimasukkan kedalam rentang skala distribusi jawaban responden sebagaimana tabel berikut:

Tabel 2.1. Rentang Skala Interval

Rentang Skala	Penilaian
$1,00 < x \leq 1,80$	Sangat Buruk
$1,80 < x \leq 2,60$	Buruk
$2,60 < x \leq 3,40$	Cukup Baik
$3,40 < x \leq 4,20$	Baik
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat Baik

Sumber: Arikunto, 2010

b) Uji Validitas & Reliabilitas

(1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mampu mengukur apa yang harus diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (*corrected item total correlation*) yang penyelesaiannya dilakukan dengan menggunakan program SPSS for Windows 20.

Kriteria pengujian adalah:

$$r_{hitung} > r_{tabel} \rightarrow \text{valid}$$

$$r_{hitung} < r_{tabel} \rightarrow \text{tidak valid}$$

(2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walau-pun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dilakukan terhadap pertanyaan yang telah valid. Rumus yang dipakai adalah untuk menguji reliabilitas dalam penelitian adalah *Cronbach's Alpha* yang penyelesaiannya dilakukan dengan membandingkan antara r_{alpha} dan r_{tabel} . Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu program komputer yaitu SPSS for Windows 20 dengan menggunakan model Alpha. Sedangkan dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2011).

c) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Batang Hari dengan menggunakan rumus regresi linear berganda seperti yang dikutip oleh Sugiyono (2016:297) yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Bilangan Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi jam kerja
- b₂ = Koefisien regresi insentif
- b₃ = Koefisien regresi gaji
- X₁ = Jam Kerja
- X₂ = Insentif
- X₃ = Gaji



d) Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Langkah-langkah untuk melakukan uji t sebagai berikut :

Hipotesis

Ho : menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara jam kerja, insentif dan gaji terhadap kinerja karyawan.

Ha : menunjukkan terdapat pengaruh antara jam kerja, insentif dan gaji terhadap kinerja karyawan.

Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$)

Jika signifikansi $t_{hitung} > 0.05$, berarti Ho diterima atau Ha ditolak.

Jika signifikansi $t_{hitung} < 0.05$, berarti Ho ditolak atau Ha diterima.

Menentukan t_{tabel}

Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan derajat kebebasan (*degrees of freedom/df*) = $n-k-1$.

e) Uji F (Uji Serempak)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan koefisien regresi variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Langkah-langkah untuk melakukan uji F sebagai berikut:

Hipotesis

Ho = Jam kerja, insentif, dan gaji secara serempak tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. .

Ha = Jam kerja, insentif, dan gaji secara serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Menentukan F_{hitung} berdasarkan output olah data

Menentukan F_{tabel}

Menentukan F_{tabel} berdasarkan df 1 (jumlah variabel) dan df 2 ($n-k-1$) pada tabel output kemudian mencari pada tabel F.

Kriteria Pengujian

Ho ditolak jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Ho diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

f) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengetahui berapa persen variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen.

3. Hasil Penelitian

3.1 Jam Kerja Karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri

Berdasarkan penelitian terhadap jam kerja karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan SPBU PT. Azka Baunan Jaya selaku responden dalam penelitian ini, diperoleh hasil sebagaimana berikut:



Tabel 3.1. Tanggapan Responden terhadap Jam Kerja Karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri

No	Pernyataan	Skor					Jumlah Skor	Nilai Indeks
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1		
1	Perusahaan memberlakukan jam kerja selama 8 jam dalam 1 hari.	14	6	0	0	0	94	4,70
		70	24	-	-	-		
2	Jam kerja karyawan adalah 40 jam dalam 1 minggu .	5	9	3	1	2	74	3,70
		25	36	9	2	2		
3	Perusahaan memberikan waktu istirahat selama 30 menit dalam 1 hari kerja.	4	5	10	1	0	72	3,60
		20	20	30	2	-		
4	Karyawan mendapat waktu istirahat selama 2 hari dalam 1 minggu.	8	7	5	0	0	83	4,15
		40	28	15	-	-		
5	Perusahaan menerapkan jam kerja lembur pada karyawan.	1	5	7	5	2	58	2,90
		5	20	21	10	2		
6	Karyawan merasa jam kerja lembur adalah hal yang memberatkan.	2	6	8	4	0	66	3,30
		10	24	24	8	-		
Rata-rata Indeks							3,73	

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel 3.1. dapat diketahui tanggapan responden terhadap jam kerja karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri. Dapat dilihat nilai indeks tertinggi pada pernyataan nomor 1 yaitu sebesar 4,70 dan yang terendah pada pernyataan nomor 5 sebesar 2,90. Rata-rata indeks pada variabel ini adalah 3,73 yang berarti bahwa jam kerja karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri berdasarkan tanggapan responden dan sesuai rentang skala interval adalah tergolong baik.

3.2 *Pemberian Insentif Karyawan pada SPBU PT, Azka Baunan Jaya di Rantau Puri* Berdasarkan penelitian terhadap pemberian insentif karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan SPBU PT. Azka Baunan Jaya selaku responden dalam penelitian ini, diperoleh hasil sebagaimana berikut:

Tabel 3.2. Tanggapan Responden terhadap Pemberian Insentif Karyawan pada SPBU PT Azka Baunan Jaya di Rantau Puri

No	Pernyataan	Skor					Jumlah Skor	Nilai Indeks
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1		
1	Perusahaan memberikan insentif sebagai penghargaan atas kinerja karyawan.	8	12	0	0	0	88	4,40
		40	48	-	-	-		
2	Masa kerja karyawan menjadi pertimbangan perusahaan dalam memberikan insentif.	4	7	6	1	2	70	3,50
		20	28	18	2	2		
3	Karyawan senior diutamakan dalam pemberian insentif oleh perusahaan.	1	4	5	7	3	53	2,65
		5	16	15	14	3		
4	Insentif yang diberikan perusahaan bermanfaat dalam membantu memenuhi kebutuhan hidup karyawan.	8	7	5	0	0	83	4,15
		40	28	15	-	-		



5	Perusahaan memberikan insentif secara adil dan layak.	3 15	14 56	3 9	0 -	0 -	80	4,00
6	Jenjang jabatan mempengaruhi besaran insentif yang diterima karyawan.	3 15	7 28	5 15	3 6	2 2	66	3,30
Rata-rata Indeks								3,60

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel 3.2. dapat diketahui tanggapan responden terhadap pemberian insentif karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri. Dapat dilihat nilai indeks tertinggi pada pernyataan nomor 1 yaitu sebesar 4,40 dan yang terendah pada pernyataan nomor 3 sebesar 2,65. Rata-rata indeks pada variabel ini adalah 3,60 yang berarti bahwa pemberian insentif karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri berdasarkan tanggapan responden dan sesuai rentang skala interval adalah tergolong baik.

3.3 Sistem Penggajian Karyawan pada SPBU PT, Azka Baunan Jaya di Rantau Puri

Berdasarkan penelitian terhadap sistem penggajian karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan SPBU PT. Azka Baunan Jaya selaku responden dalam penelitian ini, diperoleh hasil sebagaimana berikut:

Tabel 3.3. Tanggapan Responden terhadap Sistem Penggajian Karyawan pada SPBU PT Azka Baunan Jaya di Rantau Puri

No.	Pernyataan	Skor					Jumlah Skor	Nilai Indeks
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1		
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban kerja karyawan.	3 15	14 56	3 9	0 -	0 -	80	4,00
2	Gaji yang diterima karyawan cukup untuk memenuhi standar kebutuhan hidup.	4 20	14 56	2 4	0 -	0 -	82	4,10
3	Gaji yang diberikan perusahaan memacu semangat kerja karyawan.	3 15	12 48	5 15	0 -	0 -	78	3,90
4	Gaji yang diberikan perusahaan membuat karyawan lebih percaya diri.	2 10	11 44	7 21	0 -	0 -	75	3,75
5	Karyawan puas dengan gaji yang diberikan perusahaan.	2 10	9 36	9 27	0 -	0 -	73	3,65
6	Karyawan nyaman dengan gaji yang diberikan perusahaan.	2 10	7 28	11 33	0 -	0 -	71	3,55
Rata-rata Indeks								3,83

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel 3.3. dapat diketahui tanggapan responden terhadap sistem penggajian karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri. Dapat dilihat nilai indeks tertinggi pada pernyataan nomor 2 yaitu sebesar 4,10 dan yang terendah pada pernyataan nomor 6 sebesar 3,55. Rata-rata indeks pada variabel ini adalah 3,83 yang berarti bahwa sistem penggajian karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri berdasarkan tanggapan responden dan sesuai rentang skala interval adalah tergolong baik.



3.4 Kinerja Karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri

Berdasarkan penelitian terhadap kinerja karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan SPBU PT. Azka Baunan Jaya selaku responden dalam penelitian ini, diperoleh hasil sebagaimana berikut:

Tabel 3.4. Tanggapan Responden terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU PT Azka Baunan Jaya di Rantau Puri

No	Pernyataan	Skor					Jumlah Skor	Nilai Indeks
		SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1		
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.	11	7	2	0	0	89	4,45
		55	28	6	-	-		
2	Karyawan menggunakan standar waktu dalam bekerja.	3	16	1	0	0	82	4,10
		15	64	3	-	-		
3	Karyawan selalu memberi pelayanan terbaik kepada konsumen.	4	13	3	0	0	81	4,05
		20	52	9	-	-		
4	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti guna meminimalisir tingkat kesalahan.	2	16	2	0	0	80	4,00
		10	64	6	-	-		
5	Karyawan bekerja secermat mungkin dan tidak mengulur-ulur waktu.	1	10	9	0	0	72	3,60
		5	40	27	-	-		
6	Karyawan menggunakan waktu seefektif mungkin dalam bekerja.	3	4	13	0	0	70	3,50
		15	16	39	-	-		
Rata-rata Indeks							3,95	

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel 3.4. dapat diketahui tanggapan responden terhadap kinerja karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri. Dapat dilihat nilai indeks tertinggi pada pernyataan nomor 1 yaitu sebesar 4,45 dan yang terendah pada pernyataan nomor 6 sebesar 3,50. Rata-rata indeks pada variabel ini adalah 3,95 yang berarti bahwa kinerja karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri berdasarkan tanggapan responden dan sesuai rentang skala interval adalah tergolong baik.

3.5 Pengaruh Jam Kerja, Insentif dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri

1) Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 24 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, tingkat kepercayaan = 95 persen ($\alpha = 5$ persen), dengan jumlah responden 20 didapat $r_{tabel} = 0,444$. Jika r hitung (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom skor total) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid (Ghozali, 2011). Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, hasil pengujian validitas adalah:

Tabel 3.5. Hasil Uji Validitas Variabel Jam Kerja

No.	Pernyataan	r hitung	r table	Ket
1	Perusahaan memberlakukan jam kerja selama 8 jam dalam 1 hari.	0,563	0,444	Valid
2	Jam kerja karyawan adalah 40 jam dalam 1 minggu.	0,658	0,444	Valid



3	Perusahaan memberikan waktu istirahat selama 30 menit dalam 1 hari kerja.	0,868	0,444	Valid
4	Karyawan mendapat waktu istirahat selama 2 hari dalam 1 minggu.	0,493	0,444	Valid
5	Perusahaan menerapkan jam kerja lembur pada karyawan.	0,757	0,444	Valid
6	Karyawan merasa jam kerja lembur adalah hal yang memberatkan.	0,631	0,444	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel 3.5. dapat diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{table} = 0,444$ sehingga semua indikator dinyatakan valid.

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif

No	Pernyataan	r hitung	r table	Ket
1	Perusahaan memberikan insentif sebagai penghargaan atas kinerja karyawan.	0,553	0,444	Valid
2	Masa kerja karyawan menjadi pertimbangan perusahaan dalam memberikan insentif.	0,794	0,444	Valid
3	Karyawan senior diutamakan dalam pemberian insentif oleh perusahaan.	0,870	0,444	Valid
4	Insentif yang diberikan perusahaan bermanfaat dalam membantu memenuhi kebutuhan hidup karyawan.	0,682	0,444	Valid
5	Perusahaan memberikan insentif secara adil dan layak.	0,713	0,444	Valid
6	Jenjang jabatan mempengaruhi besaran insentif yang diterima karyawan.	0,904	0,444	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel 3.6. dapat diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{table} = 0,444$ sehingga semua indikator dinyatakan valid.

Tabel 3.7. Hasil Uji Validitas Variabel Gaji

No	Pernyataan	r hitung	r table	Ket
1	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan beban kerja karyawan.	0,639	0,444	Valid
2	Gaji yang diterima karyawan cukup untuk memenuhi standar kebutuhan hidup.	0,490	0,444	Valid
3	Gaji yang diberikan perusahaan memacu semangat kerja karyawan.	0,730	0,444	Valid
4	Gaji yang diberikan perusahaan membuat karyawan lebih percaya diri.	0,798	0,444	Valid
5	Karyawan puas dengan gaji yang diberikan perusahaan.	0,723	0,444	Valid
6	Karyawan nyaman dengan gaji yang diberikan perusahaan.	0,703	0,444	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel 3.7 dapat diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{table} = 0,444$ sehingga semua indikator dinyatakan valid.



Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r hitung	r table	Ket
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.	0,603	0,444	Valid
2	Karyawan menggunakan standar waktu dalam bekerja.	0,711	0,444	Valid
3	Karyawan selalu memberi pelayanan terbaik kepada konsumen.	0,582	0,444	Valid
4	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti guna meminimalisir tingkat kesalahan.	0,663	0,444	Valid
5	Karyawan bekerja secermat mungkin dan tidak mengulur-ulur waktu.	0,727	0,444	Valid
6	Karyawan menggunakan waktu seefektif mungkin dalam bekerja.	0,799	0,444	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Dari tabel 3.8. dapat diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{table} = 0,444$ sehingga semua indikator dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/ kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut (Ghozali, 2011), suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai CA	Tingkat Signifikan	Status
Jam Kerja (X_1)	0,673	0,6	Reliabel
Insentif (X_2)	0,731	0,6	Reliabel
Gaji (X_3)	0,687	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,682	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah

Nilai reliabilitas dari tabel 3.9. tersebut memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa kehandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Karena setiap nilai alpha melebihi nilai 0,6 (*Cronbach Alpha* > 0,6), maka semua dimensi adalah reliabel.

2) Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 20.0. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:



Tabel 3.10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,847	2,739		2,499	,024
	JamKerja (X1)	,244	,086	,366	2,511	,004
	Insentif (X2)	,357	,081	,591	4,412	,000
	Gaji (X3)	,435	,140	,454	3,102	,001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 11. diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,847 + 0,244X_1 + 0,357X_2 + 0,435X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Apabila variabel jam kerja (X_1), insentif (X_2) dan gaji (X_3) bernilai nol maka kinerja karyawan (Y) adalah 6.847.
2. Apabila variabel jam kerja (X_1) naik sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,244 dengan asumsi varibel lain tetap.
3. Apabila variabel insentif (X_2) naik sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,357 dengan asumsi varibel lain tetap.
4. Apabila variabel gaji (X_3) naik sebesar satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,435 dengan asumsi varibel lain tetap.

1. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dimana pada penelitian ini uji t dilakukan untuk melihat pengaruh jam kerja, insentif dan gaji terhadap kinerja karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri.

Uji t dalam penelitian ini dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$), dan derajat kebebasan (*degrees of freedom*) = $n-k-1$. Dimana n adalah jumlah responden yaitu 20, dan k adalah jumlah variabel bebas yaitu 3, sehingga derajat kebebasan (df) sebagai dasar dalam menentu-kan nilai t_{tabel} adalah $n-k-1$ ($20-3-1$) = 16. Berdasarkan distribusi nilai t_{tabel} dengan df 16 pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,746.

Sesuai dengan tabel 11. t_{hitung} untuk variabel jam kerja (X_1) adalah sebesar 2,511. Dengan demikian $t_{hitung} = 2,511 > t_{tabel} = 1,746$ dan nilai signifikansi 0,004 ($sig < 0,05$). Berdasarkan analisis dapat di simpulkan bahwa jam kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri.

Sesuai dengan tabel 11, t_{hitung} untuk variabel insentif (X_2) adalah sebesar 4,412. Dengan demikian $t_{hitung} = 4,412 > t_{tabel} = 1,746$ dan nilai signifikansi 0,000 ($sig < 0,05$). Berdasarkan analisis dapat di simpulkan bahwa insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri.

Sesuai dengan tabel 5.10, t_{hitung} untuk variabel gaji (X_3) adalah sebesar 3,102. Dengan demikian $t_{hitung} = 3,102 > t_{tabel} = 1,746$ dan nilai signifikansi 0,001 ($sig < 0,05$). Berdasarkan analisis dapat di simpulkan bahwa gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri.



2. Uji F (Uji Simultan)
Merupakan uji secara simultan atau serempak untuk menguji signifikansi pengaruh variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Tabel 3.11. Hasil Uji F

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74,882	3	24,961	18,733	,000 ^a
	Residual	21,318	16	1,332		
	Total	96,200	19			

a. Predictors: (Constant), Gaji (X3), JamKerja (X1), Insentif (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 12. nilai F_{hitung} adalah 18,733. Sedangkan nilai F_{tabel} (untuk $n = 16$) dengan jumlah variabel bebas adalah 3 diperoleh nilai 3,24.

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,733 > 3,24$)

Berdasarkan pengujian statistik dengan metode uji F, di mana tingkat signifikan yang diperoleh lebih kecil yakni sebesar 0,000 dari standar signifikan yakni 5 % atau 0,05 dan perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} , di mana F_{hitung} sebesar 18,733 lebih besar dari F_{tabel} yakni 3,24 maka dapat disimpulkan bahwa jam kerja, insentif dan gaji memiliki pengaruh signifikan secara simultan/serempak terhadap kinerja karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri.

3. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 3.12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,882 ^a	,778	,737	1,154

a. Predictors: (Constant), Gaji (X3), JamKerja (X1), Insentif (X2)

Hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) pada tabel 3.12. menunjukkan bahwa pengaruh jam kerja, insentif dan gaji terhadap kinerja karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri adalah sebesar ($r = 0,882$). Koefisien determinasi atau angka *R square* adalah sebesar 0,778. Nugroho (2005), menyatakan untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, dimana jika *variable independent* 1 (satu) maka menggunakan *R square* dan jika telah melebihi 1 (satu) menggunakan *adjusted R square*. *Adjusted R square* adalah sebesar 0.737. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri sebesar 73,7% dipengaruhi oleh variabel jam kerja, insentif dan gaji, sedangkan sisanya adalah sebesar 0,263 atau 26,3% ($100\% - 73,7\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Penutup

Dari hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh jam kerja, insentif dan gaji terhadap kinerja karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:



- a. Pada variabel jam kerja, rata-rata nilai indeks adalah sebesar 3,73 yang berarti bahwa jam kerja karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri berdasarkan tanggapan responden dan sesuai rentang skala interval adalah tergolong baik.
- b. Pada variabel insentif, rata-rata nilai indeks adalah sebesar 3,60 yang berarti bahwa jam pemberian insentif pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri berdasarkan tanggapan responden dan sesuai rentang skala interval adalah tergolong baik.
- c. Pada variabel gaji, rata-rata nilai indeks adalah sebesar 3,83 yang berarti bahwa jam sistem penggajian pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri berdasarkan tanggapan responden dan sesuai rentang skala interval adalah tergolong baik.
- d. Pada variabel kinerja karyawan, rata-rata nilai indeks adalah sebesar 3,95 yang berarti bahwa kinerja karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri berdasarkan tanggapan responden dan sesuai rentang skala interval adalah tergolong baik.
- e. Pengaruh jam kerja, insentif dan gaji terhadap kinerja karyawan pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri adalah:
Dari hasil uji t (uji parsial), nilai t_{tabel} adalah 1,746 dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) diperoleh t_{hitung} untuk variabel jam kerja adalah sebesar 2,511 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 ($sig < 0,05$), t_{hitung} untuk variabel insentif adalah sebesar 4,412 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($sig < 0,05$), t_{hitung} untuk variabel gaji adalah sebesar 3,102 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($sig < 0,05$). Berdasarkan hasil uji t tersebut dapat di simpulkan bahwa jam kerja, insentif dan gaji pada SPBU PT. Azka Baunan Jaya di Rantau Puri secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
Berdasarkan hasil uji F (uji serempak), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 18,733 atau lebih besar dari F_{tabel} yakni 3,24 maka dapat disimpulkan bahwa jam kerja, insentif dan gaji secara serempak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
Koefisien determinasi atau *Adjusted R square* adalah sebesar 0.737 hal ini berarti 73,7% dari variasi variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen jam kerja, insentif dan gaji.

5. Daftar Pustaka

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Bachrun, Saifuddin. 2011. *Menyusun Penggajian Berbasis Kinerja*. Jakarta: PPM-Manajemen
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Becker, T E & Klimoski, R J. 2009. *A field study of the relationship between the organizational feedback environment and performance*. Journal of Personneel Psychology Vol. 42 (2009), pp. 343-358
- Cherrington, David J. 2010. *The Management of Human Resources*. (4th Edition). New Jersey: Prentice Hall Inc
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Hadari Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Harrington, J.M. 2001. *Health Effects of Shift Work and Extended Hours of Work*. Journal of Education 58: pp 68-72.



- Hasibuan Malayu.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kurniawati, Tursina. 2013. *Pengaruh Proses Rekrutmen, seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta
- Lijan Poltak Sinambela. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: STIM YKPN
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Maurits L S K dan Widodo I D. 2008. *Faktor dan Penjadwalan Shift Kerja*. Teknoin Vol. 13. No. 2:11-12 ISSN:0853-896
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Panggabean, Mutiara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia
- Ridwan dan Achmad Kuncoro.. 2008. *Análisis Jalur (Path Análisis)*. Bandung: Alfabeta
- Siagian, Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siyoto, Sandu dan Sodik, Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Soemarso. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Soeratno & Lincoln Arsyad. 2013. *Metodologi Penelitian: Untuk Ekonomi & Bisnis*. Yogyakarta: UPP AMD YKPN
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Surya, Dharma. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Usman, Husaini dan Akbar, Purnomo Setiady. 2017. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara
- Veithzal, Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba 4
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Malang: UMM Press

