

## PENGARUH INSENTIF DAN TUNJANGAN KESEHATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATOGA CIPTA INDONESIA

**Lapiti Gokmatua Sagala<sup>1</sup>, Bella Fransiska<sup>2</sup>**  
 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMI Medan<sup>1,2</sup>  
 Email : lapitisagala22@gmail.com

### ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Tidak tercapainya target produksi yang menjadikan menurunnya hasil kinerja karyawan pada PT. Matoga Cipta Indonesia selama satu tahun terakhir (Tahun 2023). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Insentif dan Tunjangan Kesehatan Terhadap kinerja karyawan pada PT. Matoga Cipta Indonesia.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yaitu jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Matoga Cipta Indonesia 60 responden. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis secara uji t, uji F dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Pengolahan data menggunakan *SPSS Versi 25*.

Hasil analisis regresi linier berganda yaitu yang menunjukkan  $Y = 6,026 + 0,616X_1 + 0,387X_2 + e$ . Sedangkan hasil uji (t) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana dapat dilihat nilai  $t_{hitung} 6,848 > t_{tabel} 2,0024$ . Sedangkan tunjangan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matoga Cipta Indonesia dimana, dapat dilihat nilai  $t_{hitung} 5,249 > t_{tabel} 2,0024$ . Kemudian hasil uji F diperoleh bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel insentif ( $X_1$ ), dan tunjangan kesehatan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai  $F_{hitung} = 106,737 > F_{tabel} 4,01$ . Selanjutnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam nilai Adjusted  $RSquare$  sebesar 0.782 (78,2%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 78,2% variasi variabel bebas yaitu insentif dan tunjangan kesehatan pada model ini memiliki kontribusi pada variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 21,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

**Kata Kunci: Insentif, Tunjangan Kesehatan dan Kinerja Karyawan**

### PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan harus menerima kenyataan bahwa eksistensinya dimasa depan akan tergantung pada sumber daya manusia yang kompetitif. Pada dasarnya setiap perusahaan atau organisasi yang bergerak dalam bidang produksi atau bisnis mempunyai tujuan yang sama yaitu memperoleh keuntungan. Dalam rangka mencapai tujuan, perusahaan harus mempunyai kemampuan dalam mengkombinasikan faktor-faktor produksi dengan sebaik-baiknya agar efisiensi dan efektivitas perusahaan dapat ditingkatkan semaksimal mungkin.

Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari segi kinerja yang dimiliki oleh SDM itu sendiri. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Suatu perusahaan ingin maju atau berkembang, maka perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada setiap karyawan yang bekerja di dalamnya.

Insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, menurut Handoko (2015 : 176) Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang telah ditetapkan".

Tunjangan kesehatan merupakan bagian dari penghasilan karyawan di luar gaji pokoknya. Besarnya jaminan pemeliharaan Kesehatan (atau istilah Saudara, Tunjangan Kesehatan) bagi pekerja/buruh (karyawan) di suatu perusahaan. Menurut Wibowo (2014 : 317) disamping upah dan gaji serta insentif, kepada karyawan dapat diberikan benefits atau tunjangan. Benefits program adalah kompensasi lain diluar gajidan upah. Kinerja merupakan konsep yang sangat kompleks sehingga pengukuran kinerja hendaknya mengintegrasikan dimensi pengukuran yang beragam. Kinerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Afandi(2018:83) Kinerja adalah hasil kerjanya yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Metode ini disebut sebagai metode ilmiah atau *scientific*, karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, *obyektif*, terukur, rasional dan sistematis. Menurut (Siswanto & Sari, 2023) Berdasarkan filosofi positivisme, penelitian kuantitatif meneliti populasi atau sampel tertentu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, maka populasi yang diambil dari jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Matoga Cipta Indonesia 60 karyawan tahun 2023. Menurut (Sinaga, 2023) Populasi adalah obyek/subyek yang ada di tempat yang akan diteliti. Benda-benda tersebut tidak hanya manusia saja, tetapi juga benda-benda alam lainnya, tergantung apa yang akan diteliti oleh peneliti. Menurut (Sugiyono, 2016) Dalam (Harahap & Sagala, 2024) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Teknis sampling jenuh atau sensus dapat memperoleh ketepatan data yang tinggi. Berdasarkan pengertian diatas, maka jumlah sampel adalah 60 karyawan.

**HADIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

**Uji Validitas**

a. Variabel Insentif (X<sub>1</sub>)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Menurut (Fransiscus et al., 2024) Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Insentif(X<sub>1</sub>)**

*Item-Total Statistics*

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
P1	20,6500	8,977	,449	,841
P2	20,6333	7,931	,580	,820
P3	20,9667	7,355	,724	,790
P4	20,9667	7,728	,743	,790
P5	21,1167	7,291	,580	,826

P6	21,0833	7,705	,655	,805
----	---------	-------	------	------

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25

NoItem	Corrected Item-Total Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
Item1	0,449	0,2542	Valid
Item2	0,580	0,2542	Valid
Item3	0,724	0,2542	Valid
Item4	0,743	0,2542	Valid
Item5	0,580	0,2542	Valid
Item6	0,655	0,2542	Valid

Sumber:Diolah Oleh Peneliti2024

Berdasarkan Tabel I di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk variabel insentif seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besardari  $r_{tabel}$  ( $n-2=60-2=58=0,2542$ ). Sehingga diperoleh bahwapengujian dari variabel insentif nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) tertinggi pada *item* 4 sebesar0,743 dimana hasilanalisis  $r_{hitung}0,743 > 0,2542$  dan nilaiterendahpadaitem1 sebesar0,449,dimanaakan diperolehhasil $r_{hitung}0,449$

$> 0,2542$ . Dimana pengujian seluruh *item* pernyataan dari variabel insentif memiliki nilai yang lebih besardari0,2542.Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari variabel insentif dinyatakan valid dan dapatdigunakan dalam penelitian selanjutnya.

b. Variabel Tunjangan Kesehatan ( $X_2$ )

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas dapat dilakukandengan melakukankorelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Tunjangan Kesehatan ( $X_2$ ) Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	29,6167	12,817	,683	,826
P2	29,8333	13,158	,555	,839
P3	29,7500	12,936	,512	,845
P4	29,6500	12,265	,759	,816
P5	29,8167	12,051	,657	,827
P6	29,4167	13,637	,439	,852
P7	29,7500	12,936	,512	,845
P8	29,8167	12,051	,657	,827

NoItem	Corrected Item-Total Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
Item1	0,683	0,2542	Valid
Item2	0,555	0,2542	Valid
Item3	0,512	0,2542	Valid
Item4	0,759	0,2542	Valid
Item5	0,657	0,2542	Valid
Item6	0,439	0,2542	Valid
Item7	0,512	0,2542	Valid
Item8	0,657	0,2542	Valid

Sumber:DataDiolahSPSSVersi25

Berdasarkan Tabel 2 diatas diketahuinilai validitaspernyataan untuk variabel tunjangan kesehatan seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari  $r_{tabel}$  ( $n-2=60-2=58=0,2542$ ). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel tunjangan kesehatan nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) tertinggi pada *item* 4 sebesar 0,759 dimana hasil analisis  $r_{hitung}$  0,759 > 0,2542 dan nilai terendah pada *item* 6 sebesar 0,439, dimana akan diperoleh hasil  $r_{hitung}$  0,439 > 0,2542. Dimana pengujian seluruh *item* pernyataan dari tunjangan kesehatan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,2542. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari tunjangan kesehatan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	30,1833	10,627	,686	,824
P2	30,3167	10,729	,659	,827
P3	30,1667	10,379	,561	,839
P4	30,6500	10,808	,339	,880
P5	30,1833	10,627	,686	,824
P6	30,3167	10,729	,659	,827
P7	30,1833	10,627	,686	,824
P8	30,3167	10,729	,659	,827

NoItem	Corrected Item-Total Correlation (rhitung)	Rtabel	Keterangan
Item1	0,686	0,2542	Valid
Item2	0,659	0,2542	Valid
Item3	0,561	0,2542	Valid
Item4	0,339	0,2542	Valid
Item5	0,686	0,2542	Valid
Item6	0,659	0,2542	Valid
Item7	0,686	0,2542	Valid
Item8	0,659	0,2542	Valid

Sumber:Datadiolah peneliti2024

Berdasarkan Tabel 3 di atas diketahui nilai validitas pernyataan untuk variabel kinerja karyawan seluruhnya sudah valid karena nilai validitas seluruhnya lebih besar dari r tabel ( $n-2=60-2=58=0,2542$ ). Sehingga diperoleh bahwa pengujian dari variabel kinerja karyawan nilai *Corrected Item Total Correlation* ( $r_{hitung}$ ) tertinggi pada item 1,5 dan 7 sebesar 0,686, dimana hasil analisis  $r_{hitung}0,686 > 0,2542$  dan nilaiterendahpada item 4 sebesar 0,339 dimana akan diperoleh hasil  $r_{hitung} 0,339 > 0,2542$ . Dimana pengujian seluruh item pernyataan dari variabel kinerja karyawan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,2542. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### UjiReliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabeldikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbanch Alpha  $> 0,6$ .

- a. VariabelInsentif( $X_1$ )

Tabel 4  
Insentif( $X_1$ )  
*ReliabilityStatistics*

Cronbach's Alpha	NofItems
0,839	6

Sumber:DataDiolahSPSSVersi25

Berdasarkan tabel *reliabilitystatisticsIV.7* diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* kuesioner lebih besar dari 0.60, yaitu  $0,839 > 0,60$ , maka dapat disimpulkan variabel  $X_1$  (insentif) tersebut dinyatakan reliabel.

b. Variabel Tunjangan Kesehatan ( $X_2$ )

Tabel 5  
Tunjangan Kesehatan ( $X_2$ )  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	No of Items
0,852	8

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel *reliability statistics* 5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* kuesioner lebih besar dari 0.60, yaitu  $0,852 > 0,60$ , maka dapat disimpulkan variabel  $X_2$  (tunjangan kesehatan) tersebut dinyatakan reliabel.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6  
Kinerja Karyawan (Y)  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	No of Items
0,852	8

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel *reliability statistics* 6 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* kuesioner lebih besar dari 0.60, yaitu  $0,852 > 0,60$ , maka dapat disimpulkan variabel Y (kinerja karyawan) tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 7  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

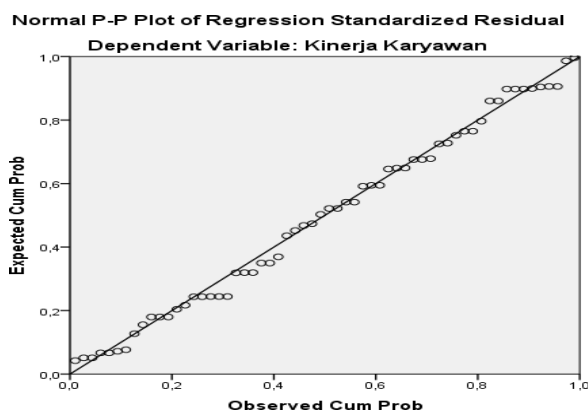
Variabel	Cronbach Alpha	Taraf Alpha	Keterangan
Insentif $X_1$	0,839	0.6	Reliabel
Tunjangan Kesehatan $X_2$	0,852	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan Y	0,852	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 7 di atas diketahui nilai *Cronbach Alpha* untuk seluruh variabel insentif sebesar  $0,839 > 0,6$  sehingga variabel dikatakan sudah handal dan variabel tunjangan kesehatan sebesar  $0,852 > 0,6$ , sedangkan variabel kinerja karyawan sebesar  $0,852 > 0,6$ . Berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel insentif, tunjangan kesehatan dan kinerja karyawan lebih besar dari taraf alpha penolakan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel yaitu insentif, tunjangan kesehatan dan kinerja karyawan sudah handal.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas Data**

Sebelum dilakukan pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas data. Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar p-plot.



Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Gambar I di atas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas bisa dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan di regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi.

**Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflactor factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*).

Kriteria pengambilan keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai VIF < 10 atau nilai *tolerance* > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF > 10 atau nilai *tolerance* < 0,01, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 X1	,570	1,755
X2	,570	1,755

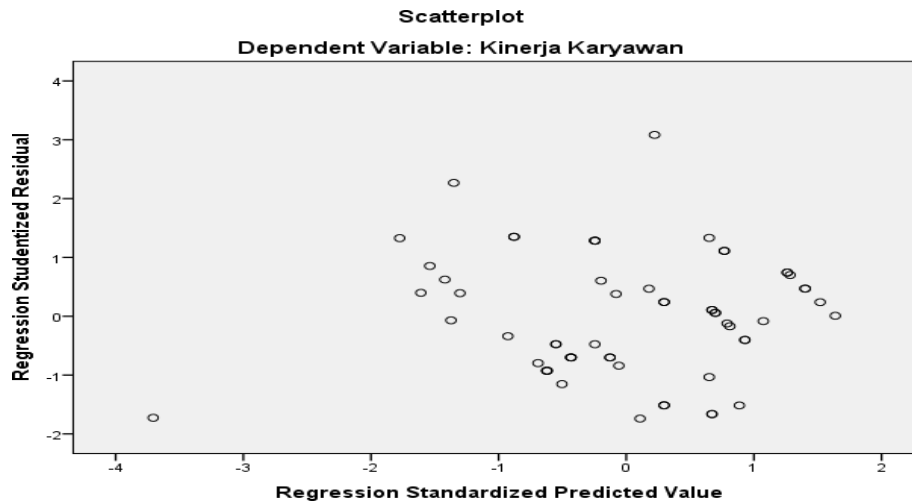
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 8 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF ketiga variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi angka 0,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur, maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heteroskedastisitas terlihat pada Gambar 2 berikut ini:



Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas dengan perkataan lain, variabel-variabel yang akan di uji dalam penelitian ini bersifat heteroskedastisitas.

**Hasil Uji Hipotesis**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan untuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisikan konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS Versi 25 dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

**Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,026	1,999		3,015	,004
Insentif	,616	,090	,552	6,848	,000
Tunjangan Kesehatan	,387	,074	,423	5,249	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y=6,026+0,616X_1+0,387X_2+e$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 6,026 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja karyawan tetap sebesar 6,026 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel insentif dan tunjangan kesehatan tidak ditingkatkan, maka kinerja karyawan masih sebesar 6,026 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi  $b_1$  sebesar 0,616 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Matoga Cipta Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa ketika insentif mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Matoga Cipta Indonesia juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,616 satuan.

Nilai besaran koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,387 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel tunjangan kesehatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Matoga Cipta Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa tunjangan kesehatan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan pada PT. Matoga Cipta Indonesia juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,336 satuan.

**Uji Parsial (Uji t)**

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel 10 berikut:

Tabel 10 Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6,026	1,999		3,015	,004
1 Insentif	,616	,090	,552	6,848	,000
Tunjangan Kesehatan	,387	,074	,423	5,249	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 10 diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Nilai signifikansinya untuk variabel insentif (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 6,848 > t_{tabel}(n- k=60-3=57=2,0024)$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh menerima  $H_a$  maka dan menolak  $H_0$  untuk variabel insentif. Dengan demikian, secara parsial terdapat berpengaruh positif dan signifikan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Matoga Cipta Indonesia.
- b. Nilai signifikansinya untuk variabel tunjangan kesehatan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau  $t_{hitung} = 5,249 > t_{tabel}(n- k=60-3=57=2,0024)$ . Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  untuk variabel tunjangan kesehatan. Dengan demikian, secara parsial terdapat berpengaruh positif dan signifikan tunjangan kesehatan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Matoga Cipta Indonesia.

**Uji Simultan (Uji F)**

Pengujian hipotesis insentif dan tunjangan kesehatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matoga Cipta Indonesia, secara simultan variabel dependen dianalisis dengan menggunakan uji F, yaitu dengan memperhatikan signifikansi nilai F pada output perhitungan dengan tingkat alpha 5%. Jika nilai signifikansi uji F lebih kecil dari 5% maka terdapat pengaruh antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel di bawah ini :

**Tabel 11**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	634,709	2	317,354	106,737	,000 <sup>b</sup>
	Residual	169,474	57	2,973		
	Total	804,183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Tunjangan Kesehatan, Insentif

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai F hitung = 106,737 > F tabel 4,01 (df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2) sedangkan (df2 = n - k (n - k = 60 - 3 = 57)). Maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu insentif dan tunjangan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matoga Cipta Indonesia.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dipergunakan untuk mengukur besarnya hubungan variabel bebas yang terdiri dari variabel insentif dan tunjangan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matoga Cipta Indonesia. Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel Berikut ini

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,888 <sup>a</sup>	,789	,782	1,72431	1,957

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kesehatan, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 12 diperoleh nilai regresi korelasi sebesar 0,888 artinya secara bersama-sama insentif dan tunjangan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matoga Cipta Indonesia memiliki kontribusi pada taraf

yang erat dan positif. Kemudian nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,782 (78,2%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 78,2% variasi variabel bebas insentif dan tunjangan kesehatan pada model memiliki kontribusi erat untuk variabel kinerja karyawan pada PT. Matoga Cipta Indonesia sedangkan sisanya sebesar 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel diatas seperti, disiplin, motivasikerja, gaya kepemimpinan dan lain – lain.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan evaluasi yang telah dilakukan melalui penelitian ini, ada beberapa hal yang dapat dijadikan kesimpulan dan saran sebagai acuan dalam penetapan insentif dan tunjangan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matoga Cipta Indonesia.

1. Secara parsial insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matoga Cipta Indonesia dengan nilai t hitung  $>$  t tabel dengan nilai signifikansi  $<$  5%.
2. Secara parsial tunjangan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matoga Cipta Indonesia dengan nilai t hitung  $>$  t tabel dengan nilai signifikansi  $<$  5 %.
3. Secara bersama - sama (simultan) insentif dan tunjangan kesehatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matoga Cipta Indonesia dengan nilai F hitung  $>$  F tabel dengan nilai signifikansi  $<$  5 %.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel independen dengan variabel dependen, Bagi PT. Matoga Cipta Indonesia, hendaknya memperbaiki manajemen sumber daya manusia terlebih dahulu serta memberikan kompensasi yang berbentuk insentif dan tunjangan kesehatan bagi karyawan agar kinerja karyawan pada perusahaan dapat meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). NusaMedia. Yogyakarta.
- Fransiscus, R., Sagala, L. G., & Sagala, M. S. (2024). *The Influence Of Education And Training Programs On Employee Achievement In Republic Of Indonesia Public Radio Broadcasting Institution Medan*. 13(02), 492–501.  
<https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i02>
- Harahap, R., & Sagala, dan M. S. (2024). The effect of village fund management on infrastructure development in Tanjung Putus village, Pegajahan district, Serdang Begadai regency. *Jurnal Ekonomi*, 13(1), 1025–1035.  
<https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i01>
- Handoko. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya

- \_\_\_\_\_. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Kedua (Edisi 2. C. Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Robbins, Coulter. (2017). *Manajemen* Jilid 2 Edisi 13. Erlangga.
- Rusdy A. Rivai. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinaga, I. N. (2023). The Effect Of Training And Career Development On The Performance Of. *Maker: Jurnal Manajemen*, 2(3).
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi
- Siswanto, S., & Sari, C. F. (2023). Effect of Production and Sales Costs on Financial Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(1), 103–111. <https://doi.org/10.55208/jebe.v17i1.334>