

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Penggajian

2.1.1.1. Pengertian penggajian

Menurut (Sinambela, 2016: 237) Gaji merupakan suatu kompensasi yang dibayarkan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap organisasi.

Menurut (Supomo & Nurhayati, 2018: 103) Gaji adalah pendapatan, yang ditentukan untuk melakukan suatu posisi atau pekerjaan tertentu ditingkat dan kelompok jangka waktu.

Menurut (Haris, 2021: 101) Gaji adalah merupakan pendapatan yang diperoleh dari hasil karya dan kinerja seseorang yang dibayarkan bisa setiap jam disebut gaji per jam, setiap hari disebut gaji harian, setiap minggu disebut gaji mingguan, dan setiap bulan disebut gaji bulanan.

Menurut (Purnaya, 2016: 126) Gaji adalah suatu hal yang diinginkan oleh karyawan, dan juga merupakan salah satu alasan terpenting mengapa karyawan unggul, menjalin hubungan dengan orang lain, berkembang, dan berprestasi. Upah adalah aspek yang menyebabkan permasalahan manajemen dan pekerja, khususnya ketika mereka tidak mengurus kepentingan secara adil.

Gaji merupakan imbalan yang tetap bagi karyawan untuk bekerja keras mencapai tujuan dalam organisasi dan merupakan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kegiatannya di masa depan. (Christiana, 2017).

Pemaparan tersebut menyimpulkan gaji merupakan hal vital bagi pekerja, karena gaji merupakan kewajiban yang dibayarkan dari perusahaan kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

2.1.1.2.Langkah – langkah Dalam Menentukan gaji

Untuk menentukan besaran gaji, perusahaan dapat melakukan langkah-langkah berikut (Purnaya, 2016: 127):

1. Analisis Jabatan/ Tugas

Analisis pekerjaan adalah kegiatan yang digunakan untuk menemukan informasi mengenai kerjaan yang dilakukan untuk melakukan tugas tersebut dengan tujuan berhasil merumuskan deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar pekerjaan. Hal ini harus dijadikan dasar evaluasi pekerjaan.

2. Evaluasi Jabatan/Tugas

Evaluasi pekerjaan adalah peninjauan yang bertujuan menetapkan nilai nilai relative di pekerjaan. Tujuan dari peninjauan ini dilakukan guna menemukan keadilan internal di tempat kerja, yang merupakan faktor utama dalam menentukan besaran gaji.

3. Survei Gaji dan Upah

Survei gaji adalah melakukan peninjauan mengenai tingkat gaji pada umumnya pada perusahaan lain dengan posisi yang sama. Hal ini bertujuan untuk mencari keadilan eksternal sebagai faktor utama dalam perancangan dan penetapan kompensasi.

4. Penentuan tingkat gaji

Perlu dilakukan peninjauan untuk menetapkan gaji hal ini bertujuan ntuk membangun keadilan internal yang mengarah pada klasifikasi pekerjaan,. Misalnya, untuk menggunakan metode poin yang telah ditetapkan ke faktor kerja dan posisi kunci telah diidentifikasi. Harga pasar didasarkan pada survei yang dilakukan. Selain itu, setiap tugas diberi skor berdasarkan skor yang ditentukan dari informasi dalam analisis makalah penelitian (deskripsi, spesifikasi pekerjaan dan standar pekerjaan).

2.1.1.3.Faktor penentuan Gaji

Meskipun evaluasi pekerjaan telah dilakukan untuk menentukan gaji, masih ada beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut juga sebuah rintangan dalam merancang pemberian upah. (Purnaya, 2016: 133)

1. Tingkat gaji yang wajar

Tingkatan gaji berkaitan erat terhadap penawaran tenaga kerja di lingkungan pemasaran dan kebutuhan tenaga kerja. Dari perspektif evaluasi pekerjaan, tingkat upah dan gaji bisa jauh melebihi tingkat upah untuk pekerjaan yang jarang ditemukan.

2. Serikat pekerja

Didalam pekerjaan membutuhkan serikat pekerja sebagai kekuatan dalam organisasi kerja. Dengan ini mengharapkan organisasi dapat memberikan gaji yang lebih tinggi dari hasil evaluasi pekerjaan.

3. Pemerintah

Pemerintah merupakan organisasi yang peduli terhadap kesejahteraan dan kelangsungan organisasi pekerja. Penetapan tingkat upah minimum, standar jam operasional, dan tunjangan telah ditetapkan pemerintah untuk dicapai pengusaha, dan tingkat upah minimal bagi pekerja dapat melebihi tingkat yang ditentukan oleh evaluasi pekerjaan.

4. Kebijakan dan strategi penggajian.

Kebijakan gaji yang digunakan oleh organisasi, seperti mendapatkan gaji di atas harga pasar dalam menanggapi persaingan, akan dapat menaikkan gaji ke tingkat di atas harga pasar rata-rata. Perlu selalu memperhatikan kebijakan-kebijakan yang disyaratkan oleh serikat pekerja agar tidak terjadi gangguan yang terkadang memicu kerugian yang tinggi.

5. Faktor Internasional

Seiring berkembangnya perusahaan di seluruh negara, rintangan yang ada pada daftar gaji yaitu beradaptasi pada kondisi negara yang terlibat. Oleh karena itu, karena negara yang berbeda, gaji untuk posisi yang sama mungkin berbeda. Atau, organisasi menyesuaikan gaji untuk mendorong seseorang agar mau bekerja di tempat yang diinginkan.

6. Nilai yang sesuai dengan pendapatan jangka panjang

Kadang kala jabatan yang berbeda memiliki skor pekerjaan yang sama, dan sebaliknya. Misalnya, perawat (mayoritas perempuan) dan tukang listrik (mayoritas laki-laki) memiliki nilai pekerjaan yang berbeda, dan tukang listrik sering mendapatkan gaji yang lebih tinggi.

7. Biaya dan produktivitas

Tenaga kerja adalah bagian integral dari biaya dan memiliki pengaruh yang besar terhadap harga pokok barang. Biaya barang yang tinggi akan mengurangi keuntungan organisasi. Ketidakmampuan organisasi untuk Memperoleh keuntungan akan mengakibatkan berkurangnya kemampuan organisasi untuk memberikan upah pekerja dan menarik investor.

2.1.1.4 Indikator gaji

Indikator gaji menurut (Supomo & Nurhayati, 2018: 102)

1. Prestasi kerja

Membayar upah dengan cara ini secara langsung berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Lama waktu bekerja

Cara ini disebut juga dengan sistem upah waktu. Besaran gaji ditentukan berdasarkan waktu karyawan melakukan atau menyelesaikan pekerjaannya. Kualifikasi Gaji diberikan berdasarkan jangka waktu atau kualifikasi pekerja yang terkait di perusahaan.

3. Senioritas

Pemberian gaji ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi.

4. Kebutuhan

Gaji pegawai ditentukan sesuai dengan urgensi kebutuhan pegawai akan kehidupan yang bermartabat. Artinya jika dapat digunakan untuk menjalani kehidupan sehari-hari yang layak, maka gaji yang diberikan wajar, tidak berlebihan, tetapi tidak sedikit.

2.1.2. Insentif

2.1.2.1. Pengertian Insentif

Menurut (Haeruddin, 2017: 3) insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Menurut (Sinambela 2016: 238) Insentif merupakan unsur atau variabel gaji berdasarkan kinerja pegawai. Proses insentif adalah faktor pendorong penting yang dapat memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka semaksimal mungkin.

Menurut (Irawan, 2018: 2) insentif merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan perusahaan.

Pemaparan teori tersebut menyimpulkan bahwa reward insentif sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Tercapainya tujuan organisasi dan

bisnis yang ditetapkan tergantung pada karyawan yang bekerja di perusahaan. Untuk mendapatkan tujuan pada suatu perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.2.2. Tujuan Pemberian Insentif

Menurut (Isa, 2018: 87) Pemberian insentif memiliki tujuan – tujuan tertentu, yaitu:

1. Pembagian imbalan didasarkan perbedaan performa kerja.
2. Mendorong semangat kerja karyawan dan memberikan kepuasan.
3. Meningkatkan produktifitas.
4. Penyediaan insentif dimaksudkan untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.

2.1.2.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi insentif

Beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan manajemen insentif, menurut (Rangkuti, Chairunnisa, Fa, & Ryantono, 2019 : 110) yaitu:

1. Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
2. Komunikasi realistis untuk berhasil.
3. Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut.
4. Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan.
5. Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan.

6. Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayarkan.

2.1.2.4. Indikator Insentif

Insentif diharapkan dapat meningkatkan performa kinerja dan akan menerima komisi dalam bentuk uang untuk mencukupi kebutuhan karyawan. Metrik yang digunakan untuk mengukur insentif yang diberikan (Sinambela, 2016: 240) yaitu:

1. Jabatan

Pegawai yang mendiami kedudukan yang lebih tinggi akan dibebani tanggung jawab yang besar. Sebanding dengan tanggung jawabnya maka perusahaan akan memberikan imbalan yang tinggi untuk pekerja yang menanggung beban yang lebih berat dan jabatan yang tinggi. Dan perusahaan akan memberikan insentif yang rendah bagi pekerja yang memiliki jabatan yang lebih rendah dan tanggung jawab yang ringan.

2. Kinerja

Karyawan yang berkinerja baik akan menerima penghargaan yang lebih tinggi daripada karyawan yang berkinerja buruk. Oleh karena itu, karyawan harus memaksimalkan performa kerja yang tinggi agar dapat menerima insentif yang lebih besar dari perusahaan.

3. Keuntungan

Laba atau keuntungan dapat menguntungkan karyawan sekaligus perusahaan. Dengan adanya insentif maka kinerja karyawan akan lebih maksimal dan mendukung kemajuan perusahaan sehingga perusahaan tidak ragu untuk menawarkan insentif kepada pekerja.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut (Purnamasari & Ardhyani, 2021: 12) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legas, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut (Fauzi & A Nugroho, 2020: 5) kinerja atau Performance merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam setiap melakukan pekerjaan atau tugasnya, dimana tenaga kerja tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, skill, dan attitude-nya pada setiap saat melaksanakan tugasnya.

Kinerja merupakan sebuah pencapaian atas hasil oleh suatu perusahaan selama periode waktu tertentu. (Fahmi, 2017: 176)

Menurut (Riniwati, 2016: 167) Kinerja tergabung dari keterampilan, kesempatan, dan usaha yang diperoleh dari pencapaian kerja.

Berdasarkan pemaparan teori diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan memiliki dampak yang besar terhadap kelangsungan operasi perusahaan. Oleh karena itu, para karyawan seharusnya bisa meningkatkan semangat dan usaha dalam kerja agar tercapai kinerja yang diharapkan perusahaan.

2.1.3.2. Penilaian kinerja

Menurut (Sastrohadiwiryono & Syuhada, 2019: 264) Evaluasi kinerja merupakan aktifitas dimana manajemen penilaian mengevaluasi kinerja pekerjaan dengan membandingkan kinerja dengan deskripsi pekerjaan, Evaluasi dilakukan pada periode waktu tertentu pada umumnya di akhir tahun.

Menurut (Sumanto, 2020: 29) penilaian kinerja dilakukan setelah calon karyawan dipekerjakan dan dilakukan dalam dua kegiatan utama, yaitu:

1. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja
2. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja

2.1.3.3. Faktor dalam kinerja

Perilaku dan kinerja dipengaruhi oleh faktor faktor yang dapat dilihat dibawah ini : (Kasmir, 2016: 189)

1. Keterampilan dan pengalaman

Keterampilan atau skill pada seseorang untuk mengerjakan suatu tugas. banyaknya keterampilan dan pengalaman yang dimilikinya, maka semakin baik juga seseorang mampu mengerjakan tugas dengan tepat memenuhi standard yang dituju.

2. Ilmu/Pengetahuan

Pengetahuan berfokus pada ilmu mengenai pekerjaan. Seseorang yang memiliki pemahaman yang baik mengenai pekerjaan dapat memperoleh pencapaian yang tepat.

3. Rencana kerja

Rencana kerja adalah suatu rancangan untuk membantu pekerja mendapatkan tujuannya. Maknanya, apabila pekerjaan mempunyai rencana yang terstruktur maka akan terciptanya dorongan untuk menghasilkan pekerjaan yang benar dan tepat dalam pelaksanaan pekerjaan.

4. Kepribadian

Hal ini mengacu pada kepribadian dalam diri seseorang. Karakter yang baik dapat mencerminkan seseorang dapat menanggung tanggung jawab yang besar dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan benar dan tepat.

5. Motivasi kerja

Motivasi adalah dukungan individu dalam menjalankan pekerjaan. Pekerja yang memiliki bagian internal atau eksternal yang dominan (misalnya dari perusahaan), karyawan tersebut akan merasa terstimulasi atau terdukung untuk menjalankan pekerjaan yang tepat.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah Sikap seseorang dalam memimpin untuk memanajemen, mengurus dan membimbing anggotanya dengan tujuan agar terlaksana tanggung jawab dan tugas yang dibebankan kepadanya.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah bentuk pemimpin terhadap anggotanya maupun terhadap perintahnya.

8. Budaya organisasi

Karakteristik atau pedoman yang diterapkan oleh setiap anggota organisasi atau kelompok dalam bisnis merupakan adat atau budaya yang ditentukan oleh perusahaan, penetapan budaya organisasi tersebut harus dipatuhi oleh seluruh rekan kerja perusahaan tersebut.

9. Kepuasan kerja

Sikap atau perasaan pekerja terhadap aspek aspek yang telah terpenuhi. Kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan di sekeliling lokasi kerja. seperti tata ruang, tata letak, fasilitas, dan hubungan kerja yang damai sesama pekerja.

11. Loyalitas

Pekerja terus meningkatkan kinerja dan mempertahankan loyalitas perusahaan tempat mereka bekerja. Loyalitas ini tercermin dalam kerja keras meskipun perusahaan dalam kondisi buruk.

12. Komitmen

Karyawan mematuhi ketentuan atau peraturan perusahaan dalam melaksanakan tugas. Hal ini juga didefinisikan dengan pemenuhan perjanjian pekerja dengan perusahaan.

2.1.3.4.Indikator Kinerja

Menentukan kinerja pegawai bisa diukur dengan berbagai indikator standar kinerja, yaitu: kuantitas, kualitas, waktu, profitabilitas, kebutuhan pemantauan dan hubungan interpersonal. Indikator ini akan menjadi tolak ukur dalam pengukuran kinerja pegawai. Adapun parameter kerja dapat dijelaskan sebagai berikut (Kasmir, 2016 :208):

1. Kualitas

Kualitas dapat diamati dengan memantau mutu pekerjaan yang dicapai dengan pengukuran kerja. Kualitas adalah tingkat pada saat proses atau hasil mencapai kesempurnaan.

2. Kuantitas (quantity)

Pengukuran kinerja dapat diamati dengan memantau kuantitas (quantity) yang dicapai pekerja. Kuantitas adalah output yang diperoleh dan dapat dinyatakan dalam bentuk unit moneter, jumlah siklus dan unit aktivitas yang dikerjakan.

3. Waktu (semester)

Ada batas waktu penyelesaian untuk beberapa jenis pekerjaan maknanya, jam kerja minimum dan maksimum harus dipenuhi (seperti 2 jam). Jika Anda melanggar atau gagal mematuhi aturan waktu, Anda dianggap berkinerja buruk, dan sebaliknya.

4. Pengawasan

Hampir semua jenis pekerjaan dan memantau saat pekerjaan dimulai. Pada umumnya kondisi yang berubah ubah memerlukan pengawasan.

5. Hubungan antar karyawan

Evaluasi kinerja sering dihubungkan dengan kerjasama atau keharmonisan antara pekerja dengan pemimpin. Jenis hubungan ini sering disebut hubungan interpersonal. Dalam hubungan ini, Pengukuran karyawan dapat atau tidaknya menonjolkan rasa saling menghormati, niat baik, dan kerjasama dengan rekan kerja lain.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya sangat diperlukan untuk perumusan dan penyusunan penelitian ini. Ini membantu dalam memahami hasil dari peneliti sebelumnya. Penelitian sebelumnya dapat memberikan referensi dan dukungan untuk melakukan penelitian ini. (Sujarweni, 2019: 57)

Terdapat penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai dasar dan pertimbangan dalam penelitian yang dilakukan, yaitu :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

NO	Nama dan tahun peneliti	Judul penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
1.	(Arda, 2017) (Sinta 3)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dari kepuasan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di Bank Rakyat Indonesia

		Indonesia Cabang Putri Hijau Medan		Cabang Putri Hijau Medan.
2.	(Efendi et al., 2020) (SCHOLAR)	Pengaruh upah dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Milano Panai Tengah	Regresi Linier Berganda	variabel ukuran gaji dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai F sebesar 50.377
3.	(Arifudin, 2019) (Sinta 4)	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Globab (PT. GM) (Arifudin, 2019)	Regresi linier berganda	Peningkatan kinerja secara langsung dipengaruhi oleh besaran gaji
4.	(Ichlapio, 2020) (Sinta 5)	Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Rama Nusantara	Uji Validitas, Uji Reliabilitas dan analisis Regresi linier Berganda	Kinerja pegawai dipengaruhi langsung signifikan oleh disiplin, kepuasan kerja dan motivasi
5.	(Ratnasari & Mahmud, 2020) (SCHOLAR)	Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo interbuana pandaan (Ratnasari & Mahmud, 2020)	Regresi linier berganda	Performance kinerja pegawai yang tinggi dipengaruhi oleh variabel insentif dan gaji
6.	(Haeruddin, 2017) (SCHOLAR)	Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap kinerja karyawan dan organisational Behaviour (OCB) PADA Hotel Grand Clarion di Makassar	Regresi linier berganda	Kinerja kerja tidak dipengaruhi oleh gaji sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan yang signifikan melalui perilaku kewargaan organisasional, dan variabel insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

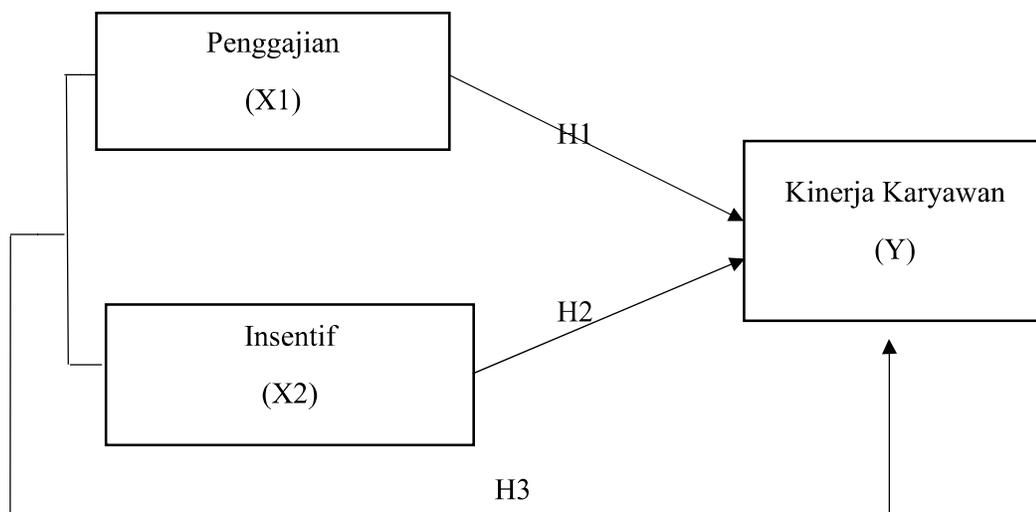
7.	(Juwita, 2018) (SINTA 5)	Pengaruh insentif, penempatan job dan lingkungan terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Bosowa utama corporation di makassar)	Regresi linier berganda	Insentif pengaturan kerja dan lingkungan berpengaruh positif pada performa kerja pegawai.
8.	(Pratiwi & Nurliwati, 2020) (SCHOLAR)	Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. Bank BPTN Syariah TBK Cabang Cibingbin Kuningan	Analisis Deskriptif kuantitatif	Adanya pembagian insentif memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap performa kerja pegawai.
9.	(Oktaria & Alexandro, 2020) (SCHOLAR)	Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dealer honda utama putra di pangkalan bun	Regresi linear sederhana	Insentif mempengaruhi kinerja karyawan puncak di diler Base Bun Honda sebesar 71,5%
10.	(Febriyani & Siagian, 2020) (JIMUPB)	Pengaruh kepemimpinan dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indroprof D'penyetz sejati di kota batam	Analisi linier dan koefisien determinasi R ²	kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan
11.	(Hermawati et al., 2021) (DOAJ)	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB di cabang balaraja banten	Regresi linier	kinerja karyawan dipengaruhi dengan adanya motivasi dan pelatihan secara bersamaan
12.	(Kirana & Pradipta, 2021)	Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. JAK	Uji regresi sederhana dan regresi linier berganda	Kepemimpinan, gaji dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

	(DOAJ			
13.	(Suryani & Setyawati, 2020) (DOAJ)	Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Trimergah perkasa di Jakarta	Regreasi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut (Sujarweni, 2019: 62) Kerangka mental adalah model (citra) berupa konsep tentang hubungan antar variabel dan berbagai faktor lainnya. Kerangka ideologis pada dasarnya diturunkan dari referensi dan konsep yang sesuai dengan masalah penelitian, dan hipotesis yang dihasilkan dalam bentuk diagram alur.

Hipotesis ini dapat dinyatakan sebagai hipotesis operasional atau hipotesis yang dapat diuji didasarkan pada kerangka penelitian jurnal ilmiah sebelumnya yang berjudul "Pengaruh penggajian dan Insentif Terhadap Kinerja karyawan PT. Samudera Agencies Indonesia cabang Batam" sebagai berikut



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Menurut (Kurniawan, 2019: 55) Hipotesis adalah pemaparan awal mengenai sikap atau peristiwa tertentu yang sudah atau akan terjadi.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan rumusan masalah, tinjauan teoritis dan kerangka penelitian sebelumnya, diperoleh pengajuan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut.

H1: Diduga penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam

H2: Diduga Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Agencies Indonesia Cabang Batam

H3: Diduga penggajian dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Agencies Indonesia cabang Batam di Indonesia.