

Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Pegawai Kantor Kelurahan Di Kecamatan Samarinda Utara

Ferry Nawaty¹, Titin Ruliana², Ekrin Yohanes Suharyono³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : ferrynawaty.untag@gmail.com

Keywords :

Salary, Incentive, Employee Performance.

ABSTRACT

This study aims to determine whether the salary and incentives affect village employees in North Samarinda District. The independent variables in this study are salary and incentives while the dependent variable is employee performance. This research was conducted on the employees of the sub-district office in North Samarinda District which consisted of a total sample of 79 respondents.

This type of research is quantitative research. The data collection method used a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression. The results showed that partially the salary had a significant effect on employee performance and partially incentives had no significant effect on employee performance.

The conclusion of this study states that the three hypotheses that have been proposed are proven or all three hypotheses are accepted. This means that salaries and incentives have a significant positive effect on the performance of sub-district employees in North Samarinda District

PENDAHULUAN

Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah gaji dan insentif. Menurut Tulus, (2011:140) : “Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh tenaga-tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dengan jumlah yang tetap berdasarkan tarif bulanan”. Menurut Rivai (2013:744) : “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya yang melebihi standar yang ditentukan”.

Tingkat gaji yang masih sangat rendah akan mempengaruhi usaha peningkatan produktivitas pegawai, sebaliknya tingkat produktivitas yang sangat rendah sulit untuk menjamin naiknya gaji. Tinggi rendahnya gaji yang diterima oleh para pegawai sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan pegawai, dimana tingkat kesejahteraan pegawai besar pengaruhnya terhadap semangat mereka dalam melaksanakan aktivitas. Tinggi rendahnya gaji tergantung dari jabatan oleh pegawai pada organisasi, karena gaji merupakan daya pendorong bagi pegawai dalam

mengembangkan bakat dan kemampuannya. Gaji yang sesuai akan membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik dan memadai, sebaliknya Ketika gaji tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka kinerja pegawai juga akan kurang baik.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja pegawai kantor kelurahan di Kecamatan Samarinda Utara salah satunya adalah penentuan Gaji dan Insentif pegawai yang masih ditemukan ketidaksesuaian antara keahlian yang dimiliki dengan gaji yang diberikan sehingga mengakibatkan sikap dan minat pegawai kurang merespon terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinannya. Permasalahan lain yang timbul akibat kurang sesuainya dalam penempatan tenaga kerja pegawai diantaranya kebutuhan dan pemberian upah insentif yang kurang maksimal, hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja karena kurang sesuainya gaji dan insentif yang diberikan sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Akibat kurang maksimalnya kinerja dari pegawai kantor kelurahan di Kecamatan di Samarinda Utara antara lain dapat terlihat dari rendahnya motivasi untuk berprestasi yang ditunjukkan oleh beberapa pegawai yang bekerja hanya kalau ada tugas dari pimpinannya, mereka tidak secara mandiri menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat. Keadaan seperti ini menyebabkan pelaksanaan pekerjaan kebanyakan dilakukan oleh orang tertentu saja yaitu pegawai yang berhadapan langsung dengan bidang tugas dan wewenangnya. Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan adanya upaya untuk mencapai peningkatan kinerja pegawai yang antara lain dipengaruhi oleh pemberian gaji dan insentif kepada pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan baik dan cepat.

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti dan menyusun penelitian ini dengan judul : “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan di Samarinda Utara”.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field work research*) dan penelitian kepustakaan (*library research*).

1. Penelitian lapangan (*field work research*)

Penelitian ini dilakukan langsung ke lapangan atau obyek penelitian dengan melakukan interview atau melalui kuesioner pada pegawai kantor kelurahan di Kecamatan Samarinda Utara.

2. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Data diperoleh dengan cara membaca literatur-literatur, bahan referensi, bahan kuliah dan bahan penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel penelitian merupakan bagian penting, karena dapat membantu penulis mempermudah pelaksanaan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kelurahan Kecamatan di Samarinda Utara berjumlah 98 orang terdiri dari PNS (Pegawai Negeri Sipil).

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:118) :”Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* dengan menggunakan teknik secara acak

seederhana (*simple random sampling*). Karena teknik tersebut memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel.

Ukuran sampel yang digunakan adalah memakai rumus *slovin*, karena pendekatan tersebut untuk jumlah populasi yang diketahui. Berdasarkan perhitungan, sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 79 orang dengan *Probability Sampling* menggunakan Teknik *Simple Random Sampling* dimana penyebaran kuesioner secara langsung kepada pegawai kantor kelurahan kecamatan di Samarinda Utara.

Alat Analisis

1. Uji Instrumen Data

a) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013:52), “Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner”. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

b) Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang, terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penelitian reliabilitas ini diukur dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* (α). Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 artinya instrumen dapat dikatakan reliabel bila nilai *alpha* lebih besar dari r kritis *product moment*. Atau kita bisa menggunakan batasan tertentu seperti 0,6. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima, dan di atas 0,8 adalah baik.

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda menurut Sugiyono (2012:21) digunakan untuk “Menganalisa pengaruh antara dua atau lebih variabel, khususnya variabel yang mempunyai sebab akibat antara variabel independen dengan variabel dependen”. Model hubungan keputusan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja (Variabel terikat)
- a = Nilai Konstanta
- $b_1 - b_5$ = Koefisien Regresi
- X_1 = Gaji
- X_2 = Insentif
- e = Error

3. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Arikunto (2016:97), “Uji parsial (uji t) bertujuan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas (independen) secara individual terhadap variabel terikat (dependen)”.

4. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan koefisien regresi variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen. Uji ini dibantu dengan menggunakan program software SPSS. Menurut Ghazali (2013:38) “Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.”

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	R _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Gaji (X₁)			
	X1.1	0,855	0,2213	Valid
	X1.2	0,86	0,2213	Valid
	X1.3	0,866	0,2213	Valid
2	Insentif (X₂)			
	X2.1	0,757	0,2213	Valid
	X2.2	0,845	0,2213	Valid
	X2.3	0,721	0,2213	Valid
3	Kinerja Pegawai (Y)			
	Y1	0,682	0,2213	Valid
	Y2	0,716	0,2213	Valid
	Y3	0,676	0,2213	Valid
	Y4	0,774	0,2213	Valid
	Y5	0,656	0,2213	Valid

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui pada (rtabel) didapatkan nilai dari sampel atau (N) = 79 sebesar 0.2213. Sehingga merujuk pada hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa semua instrumen mulai dari variabel gaji (X1), variable insentif (X2) semuanya menghasilkan nilai (rhitung) > daripada (rtabel) sebesar 0,2185. Selain itu variabel keputusan pembelian (Y) semuanya menghasilkan nilai (rhitung) > daripada (rtabel). Nilai pada koefisien *person correlation* atau (rhitung) yang lebih besar dari nilai (rtabel). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabelbebas dan terikat dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Gaji (X1)	0,831	Reliabel
2	Insentif (X2)	0,667	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,741	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji reliabilitas didapatkan semua nilai dari hasil variabel Gaji (X1), variabel Insentif (X2), dan variabel Kinerja Pegawai (Y) semuanya

menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Statistik t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.554	2.263		6.873	.000
	X1	.455	.127	.392	3.599	.001
	X2	-.163	.148	-.120	-1.102	.274
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan tabel 3, dapat dibuat persamaan regresi berikut interpretasinya sebagai berikut:

$$Y = 15,554 + 0,455 X_1 - 0,163 X_2 + e$$

- Pengaruh variabel gaji (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 45,5% dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaji.
- Pengaruh variabel insentif (X2), terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 16,3% dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh insentif.
- Konstanta sebesar 15,554 artinya jika variabel gaji (X1), insentif (X2), nilainya 0, maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah 15,554.

Persamaan regresi yang memperlihatkan pengaruh gaji dan insentif yang meliputi variabel X1 Gaji, X2 Insentif terhadap Y Kinerja Pegawai jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 79 responden. Pengujian hipotesis dengan $\alpha = 5\%$. Sedangkan derajat bebas pengujiannya adalah : $n - k = 79 - 3 = 76$, maka didapatlah ttabel = 1,99167.

Berdasarkan pada tabel 3 didapat hasil yang diperoleh bahwa variable X1 Gaji nilai thitung sebesar 3.599 lebih besar daripada ttabel sebesar 1,99167 dengan taraf signifikan 0,001 lebih kecil daripada 0,05 (5%). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel X1 Gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y Kinerja Pegawai sehingga hipotesis 1 diterima.

Berdasarkan pada tabel 3 didapat hasil yang diperoleh bahwa variable X2 Insentif nilai thitung sebesar 1,102 lebih kecil dari ttabel sebesar 1,99167 dengan taraf signifikan 0,274 lebih besar daripada 0,05 (5%). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel X2 Insentif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Y Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis 2 ditolak.

Tabel 4. Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.974	3	112.987	9.512	.000 ^b
	Residual	902.734	76	11.878		
	Total	1128.709	78			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X ₂ , X ₁						

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat nilai F_{hitung} adalah sebesar 9,512, sedangkan nilai F_{tabel} $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 79 - 3 = 76$, dengan demikian didapatlah F_{tabel} yaitu 3,12. maka dapat dikatakan bahwa F_{hitung} 3,668 lebih besar dari F_{tabel} 3,12 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 (5%) sehingga signifikansi dan hipotesis 3 diterima. Maka dalam hal ini menyebutkan terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variable X₁ Gaji, X₂ Insentif terhadap Y Kinerja Pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 ^a	.200	.179	3.446
a. Predictors: (Constant), X ₂ , X ₁				
b. Dependent Variable: Y				

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R^2 berada diantara 0 – 1 atau $0 < R^2 < 1$. R^2 sebesar 0,200 (20%). Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,200 ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan model regresi yang didapatkan dimana variabel bebas yaitu X₁ Gaji, X₂ Insentif memiliki pengaruh terhadap variabel Y Kinerja Pegawai sebesar 20%, sedangkan sisanya berhubungan dengan faktor lain atau variabel lain yang tidak termasuk dalam analisis regresi berganda.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka berikut ini dapat dijelaskan nilai persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 15,554 + 0,455 X_1 - 0,163 X_2 + e$$

Pengaruh variabel gaji (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 45,5% dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaji. Pengaruh variabel insentif (X₂), terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 16,3% dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai artinya kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh insentif. Konstanta sebesar 15,554 artinya jika variabel gaji (X₁), insentif (X₂), nilainya 0, maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah 15,554.

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaji terhadap kinerja pegawai. Melalui perhitungan yang telah dilakukan nilai signifikan variabel gaji (X_1) sebesar 0,001. Karena $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan variabel gaji (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Gaji terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Samarinda Utara.

Berdasarkan hasil olah data diatas menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Samarinda Utara. Hal ini dikarenakan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja selain gaji seperti keterampilan dan kecanggihan teknologi yang mana faktor ini juga penting diperhatikan. Pegawai merupakan sumber daya utama dalam suatu organisasi. Majunya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kinerja, juga perlu memperhatikan teknologi yang digunakan. Dengan kecanggihan teknologi maka hasil yang dicapai akan lebih baik.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Herda Nengsy (2015) dengan judul “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Inhil Sarimas Kelapa”. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian tersebut sejalan dengan peneliti lakukan karena pada variabel gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan tidak terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan di Kecamatan Samarinda Utara. Melalui perhitungan yang telah dilakukan nilai signifikan variable insentif (X_2) sebesar 0,274. Karena $0,274 > 0,05$ maka dapat disimpulkan variable insentif (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel insentif terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan di Kecamatan Samarinda Utara.

Berdasarkan hasil olah data diatas menunjukkan bahwa variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan tingkat kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh insentif saja, kenyamanan pekerja dalam bekerja seperti lingkungan suasana tempat kerja harus seimbang dengan insentif. Kenyamanan pekerja dalam bekerja dan insentif merupakan satu paket yang lengkap yang akan membuat pekerja betah dan bangga berada dalam organisasi tersebut. Besarnya insentif yang diterima dipandang pekerja sudah tidak sesuai dengan kenaikan dari harga kebutuhan hidup di pasar.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh M. Taslim (2013) dengan judul “Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Grand Clarion Di Kota Makassar”. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian tersebut sejalan dengan peneliti lakukan karena pada variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel kinerja pegawai (Y) memperoleh nilai $F_{hitung} = 9.512$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,12$. Kemudian diperoleh nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji dan insentif secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil olah data diatas menunjukkan variabel gaji dan insentif berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa gaji dan insentif yang ada dalam perusahaan / organisasi itu sangat penting, karena gaji dan insentif adalah salah satu faktor penentu berhasil tidaknya suatu

organisasi dalam mencapai tujuan yang baik. Sebab apabila gaji dan insentif yang diterapkan dalam organisasi atau perusahaan tersebut tidak sesuai dengan situasi dan kondisi internal organisasi, seperti tingkat keterampilan dan kemampuan pegawainya maka akan berpengaruh terhadap perilaku pegawai dalam menjalankan tugas yang buruk sehingga kinerja akan menurun.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Olla Masilan (2017) dengan judul “Pengaruh Upah Kerang dan Insentif Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai”. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaji dan insentif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan permasalahan dan hasil pembahasan dari Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan di Kecamatan Samarinda Utara, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Gaji mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan di Kecamatan Samarinda Utara.
2. Variabel Insentif mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan di Kecamatan Samarinda Utara.
3. Variabel Gaji dan Insentif secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan di Kecamatan Samarinda Utara.

Saran

Adapun saran terkait hasil penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Baiknya kantor kelurahan di Kecamatan Samarinda Utara agar memaksimalkan sebaik mungkin antara kinerja yang baik dan sebaiknya, supaya upah atau pun insentif sangat sesuai pada apa yang telah diroyalkan pegawai terhadap organisasi ini.
2. Untuk penelitian selanjutnya, dapat dilakukan dengan lebih baik dan memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi organisasi senantiasa dapat lebih meningkatkan lagi strategi dan manajemen keuangan sehingga pegawai lebih nyaman dan sejahtera serta semangat bekerja dalam suatu organisasi.

REFERENCES

- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tulus Agus, Moh. Et. Al. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.