

# **Pengaruh Gaji, Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar**

*Samra Syamsi*<sup>1</sup>, *Imaduddin*<sup>2\*</sup>, *Muh. Haerdiansyah Syahnur*<sup>3</sup>  
 samracanda05@gmail.com<sup>1</sup>, imaduddin.imaduddin@umi.ac.id<sup>2\*</sup>, haerdiansyah@umi.ac.id<sup>3</sup>  
 Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Indonesia<sup>1</sup>  
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia<sup>2\*,3</sup>

## **Abstrak**

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dan ini sebagai tantangan tersendiri untuk Instansi dalam mengelola sumber daya manusia, karena keberhasilan suatu perusahaan/ instansi tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh gaji insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deksriktif. Sampel pada penelitian ini yaitu seluruh tenaga kerja Dinas Parwisata Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 73 orang. Analisis data menggunakan regresi berganda. Adapun hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial gaji, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Sedangkan insentif memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar.

Kata Kunci : Gaji, Disiplin Kerja, Insentif, Kinerja Pegawai

## **Pendahuluan**

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Masalah ini juga dialami oleh pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar dimana masih ditemukannya pegawai yang kurang disiplin dalam hal ini didukung oleh kinerja yang semakin menurun.

Suatu Perusahaan / Instansi tentu mengharapkan pegawainya bekerja secara produktif, dengan pengaturan sumber daya manusia secara professional. Dari penelitian Marianus Subianto dalam penelitiannya “pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT Serba Mulia Auto dikabupaten Kutai Barat” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial variabel gaji dan insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen (gaji dan insentif) terhadap variabel dependen

(kinerja karyawan) pada PT Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat (Subianto, 2019). Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penelitian kali ini mengambil objek pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Marianus Subianto teknik analisis data yang digunakannya sama dengan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini hanya yang membedakannya dalam penelitian ini terdapat variabel tambahan yaitu disiplin kerja dan perbedaan lainnya yaitu terdapat pada objek penelitiannya.

Andrew F. Sikulla mengatakan gaji adalah imbalan jasa atau uang yang dibayarkan, atau yang ditentukan untuk dibayarkan kepada seseorang pada jarak-jarak waktu yang teratur untuk jasa-jasa yang diberikan, Sedangkan definisi insentif menurut (Hani, 2001) mengemukakan bahwa “insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar -standar yang telah ditetapkan”. Insentif merupakan hasil akhir dari gabungan komponen penilaian yang dinilai dan dikerjakan oleh perusahaan. (Sastrohadiwiry, 2004) menjelaskan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Penelitian yang dilakukan oleh Marianus Subianto (2016) menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaji dan Insentif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel independent (Gaji dan Insentif) terhadap variabel dependent (Kinerja Karyawan) pada PT.Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. Temuan sejenis juga dikemukakan oleh Agus Sembiring bahwa insentif dan disiplin secara bersama sama memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. Dari temuan penelitian relevan tersebut maka dibangun hipotesis ada pengaruh gaji, insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Polewali Mandar (Sembiring, 2014).

## Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan lokasi penelitian di Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Jumlah sampel yang diambil yaitu 73 pegawai. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala *likert*, observasi dan dokumentasi kemudian data diolah menggunakan teknik regresi berganda kemudian dianalisis secara deskriptif .

Proses analisis data menggunakan metode regresi berganda menggunakan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \quad (\text{Ghozali, 2009})$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X<sub>1</sub> : Gaji

X<sub>2</sub> : Disiplin Kerja

X<sub>3</sub> : Insentif

$\alpha$  : Konstanta

$\beta$  x : Koefisien regresi

$\varepsilon$  : *Error*

## Hasil Penelitian

### 1. Uji Prasyarat

*Tabel 1 Uji Prasyarat*

Uji Normalitas	Uji Multikolinieritas	Uji Heterokedastisitas
Sig 271 >0.05	Tolerance Value X1,X2,X3 > 0,10	Sig X1,X2,X3 > 0.05

Dari tabel 1 di atas terlihat hasil dari pengujian prasyarat semuanya telah berhasil memenuhi syarat dimana untuk uji normalitas nilai sig>0.05 sehingga dikatakan normal. Dan Uji Multikolinieritas menunjukkan semua variabel bebas dalam hal ini gaji, insentif dan disiplin kerja memiliki Tolerance Value > 0.10 sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala Multikolinieritas. Untuk Uji Heterokedastisitas menunjukkan Sig X1,X2,X3 > 0.05 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala Heterokedastisitas.

### 2. Uji Hipotesis

*Tabel 2 Analisis Regresi Berganda*

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.976	1.097		1.801	.076
	Gaji	.319	.059	.399	5.441	.000
	Insentif	-.108	.043	-.231	-2.532	.014
	Disiplin_kerja	.483	.058	.781	8.278	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Dari output analisa regresi berganda di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Gaji (X1) menunjukkan Sig. :0.000 dan  $\alpha$ : 0.05 maka Sig. <  $\alpha$  atau t hitung 5.441 lebih besar dari t tabel 1,999 (lihat distribusi nilai t tabel) yang berarti Gaji berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Insentif (X2) menunjukkan Sig pada table yaitu: 0.014 lebih kecil dari ketetapan  $\alpha$ : 0.05 maka Sig 0.014<  $\alpha$  (0,05) atau t hitung 2,532 lebih besar dari t tabel 1,999 (lihat distribusi nilai t tabel) yang berarti Insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan dengan arah yang negatif, Insentif yang diberikan pada pegawai beriringan antara Pegawai Negeri Sipil dengan Tenaga Honorar.

Disiplin Kerja (X3) menunjukkan Sig. : 0.000 dan  $\alpha$ : 8.278 maka Sig. <  $\alpha$  atau t hitung 8.278 lebih kecil dari t tabel 1,999 (lihat distribusi nilai t tabel) yang berarti kedisiplinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

**Tabel 3 Nilai R2**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.921 <sup>a</sup>	.848	.842	1.22651

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Gaji, Insentif

Besarnya nilai R2 atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,921, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y adalah sebesar 9,21%. Sementara sisanya merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

### 3. Analisa Regresi Berganda,

Berdasarkan pada tabel 2 diatas terlihat bahwa nilai regresi berganda sebagai berikut.

$$Y=1.976+0.319X1+0.108 X2+0,483 X3$$

Dari persamaan regresi berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta, Nilai konstanta sebesar 2.034 berarti jika gaji (X1) Insentif (X2) dan Disiplin kerja (X3) nilainya 0 atau konstan maka Disiplin kerja (Y) nilainya sebesar 1.976.
- 2) Gaji, Nilai konstanta regresi gaji 0.316 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% gaji maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0.316 %. Arah hubungan antara gaji dan Disiplin kerja adalah positif (+) artinya terjadi hubungan positif antara gaji dengan kinerja pegawai karena semakin tinggi gaji semakin tinggi kinerja pegawai.
- 3) Insentif, Dari hasil yang diperoleh, bahwa nilai konstanta regresi variabel insentif - 0.108. Hal ini menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% insentif akan menyebabkan penurunan kinerja sebesar 10,8%. Arah hubungan antara insentif dan kinerja pegawai adalah negatif (-) artinya terjadi pengaruh yang berlawanan antara insentif dan kinerja pegawai, sehingga pada dinas pariwisata kabupaten polewali mandar, peningkatan insentif akan diikuti dengan penurunan kinerja pegawai.
- 4) Disiplin Kerja, Nilai konstanta regresi Disiplin kerja 48,3 menyatakan bahwa setiap peningkatan 1% disiplin kerja maka akan menyebabkan peningkatan Kinerja Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar sebesar 48,3%. Arah hubungan antara Disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah positif (+) artinya terjadi hubungan positif antara Disiplin kerja dengan kinerja pegawai karena semakin tinggi Disiplin kerja semakin tinggi kinerja pegawai.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar**

Pegawai merupakan asset terpenting dalam suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Sehingga instansi tersebut berusaha meningkatkan kualitas pegawainya dengan berbagai strategi. Hal yang terpenting yang perlu dimiliki seorang pegawai yaitu salah satunya Gaji karyawan. Imbalan berupa gaji merupakan salah satu diantara imbalan ekstrinsik yang dapat dicapai seseorang melalui kegiatan bekerja.

Dari hasil penelitian ini di atas Gaji memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini didukung oleh penelitian yang pernah dilakukan oleh (Utomo, 2013) bahwa gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan Dan Arsip Kota Salatiga.

### **Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar**

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan.

Tujuan utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. (Rivai, 2004) Sedangkan bagi perusahaan, Insentif merupakan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dimana produktivitas menjadi satu hal yang sangat penting.

Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa Insentif (X<sub>2</sub>) berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Lika Dora bahwa secara parsial insentif memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor (Lira Dora, 2016).

### **Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar**

Kedisiplinan merupakan sikap pegawai dalam menghormati, menghargai dan taat terhadap tata tertib perusahaan. Kedisiplinan adalah salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar pegawai menjadi terbiasa bekerja sesuai aturan. Seorang pegawai yang masuk tepat pada waktunya, melakukan tugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan, mengikuti setiap aturan dan standar, hasil pekerjaannya lebih berkualitas karena pekerjaan yang dilakukan tepat pada sasaran dan tujuan. Hal ini terlihat jelas dengan tercapainya target yang sudah diprogramkan, besarnya tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Dari hasil penelitian di atas terlihat bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Sodikin dengan judul “Effect of leadership and discipline on employee performance through employee organization commitment Bank Jabar Banten (BJB)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaji dan disiplin mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Variabel Gaji, disiplin dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial (Akhmad Sodikin, 2018).

## Kesimpulan dan Saran

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan gaji, insentif dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Polewali Mandar. Diharapkan kepala dinas pariwisata Polewali Mandar tetap mempertahankan gaji yang dianggarkan saat ini, hanya saja perlu terus mengevaluasi kinerja pegawai agar apa yang diberikan sesuai dengan yang dikerjakan.

## Referensi

- Akhmad Sodikin. (2018). Effect of Leadership and Discipline on Employee performance through employee organization commitment Bank Jabar Banten (BJB). *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*, Volume 5 i.
- Basalamah, J., Syahnur, M. H., & Basalamah, A. RECRUITMENT AND SELECTION PRACTICE ON INDONESIA STATE-OWNED ENTERPRISE: A LITERATURE.
- Hani, T. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi kedua*. BPF.
- Lira Dora. (2016). Gaya Kepemimpinan, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kasus Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen*, Vol.9, No.
- Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1), 71-83.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persaa.
- Sastrohadiwiryono, S. (2004). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. STIE YKPN.
- Sembiring, A. (2014). Pengaruh insentif dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.
- Subianto, C. A. (2019). Penerapan Pengukuran Kinerja Dengan Pendekatan Balanced. *Jurnal AkunStie (JAS)*, 5(2).
- Utomo, H. (2013). PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERPUSTAKAAN DAN ARSIP KOTA SALATIGA MELALUI VARIABEL MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Among Makarti*, 6(1).