PENGARUH PEMBERIAN GAJI, INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN KEDIRI 2016

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
pada Program Studi Manajemen

OLEH :

LINDA PURWANINGSIH
12.1.02.02.0107

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh:

LINDA PURWANINGSIH
NPM: 12.1.02.02.0107

Judul:

PENGARUH PEMBERIAN GAJI, INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN KEDIRI 2016

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal: 29 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. H. Samari, S.E, M.M	**Basthoumi Muslih. S.Pd.,M.M**
NIDN : 0712026201	NIDN : NIDN. 0701018607

Skripsi oleh:

LINDA PURWANINGSIH
NPM: 12.1.02.02.0107

Judul:

PENGARUH PEMBERIAN GAJI, INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN KEDIRI 2016

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal: _____

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. H. Samari, S.E, M.M
2. Penguji I : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.
3. Penguji II : Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M.

Mengetahui,
Dekan FE

Dr. Subagyo, M.M
NIDN. **0717066601**

PENGARUH PEMBERIAN GAJI, INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN KEDIRI 2016

LINDA PURWANINGSIH

121.02.02.0107

Ekonomi – Manajemen

Lindapurwa079@gmail.com

Dr. H. Samari, S.E. M.M

Basthoumi Muslih, S.Pd., M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor penting pada perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan. Dan kinerja merupakan proses yang cukup penting, karena akan menjadi landasan dalam menentukan kebijakan kompensasi keseluruhan dalam proses manajemen. Kemudian aspek yang menunjang keberhasilan pegawai dalam mencapai kesuksesan organisasi/instansi adalah melalui gaji, insentif dan tunjangan yang baik.

Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPSKabupaten Kediri 2016. (2) untuk mengetahui insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPS Kabupaten Kediri 2016. (3) untuk mengetahui tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPS Kabupaten Kediri 2016. (4) untuk mengetahui gaji, insentif dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPS Kabupaten Kediri 2016.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif - kausal dan alat yang digunakan untuk pengumpulan data adalah angketSampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh meliputi 25 karyawan dan dianalisis menggunakanregresi linier berganda dengan software SPSS for windows versi 20.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah Gaji, insentif dan tunjangan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor BPS Kabupaten Kediri. Gaji, insentif dan tunjangan yang diberikan kepada pegawai BPS Kabupaten Kediri sudah sesuai beban kerja yang ditugaskan maka sepatutnya untuk dipertahankan dan ditingkatkan menjadi lebih baik. Dan diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang pengaruh pemberian gaji, insentif dan tunjangan terhadap kinerja pegawai kantor BPS Kabupaten Kediri.

Kata Kunci : Pemberian Gaji, Insentif , Tunjangan dan Kinerja Karyawan

I.PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam mewujudkan suatu tujuan organisasi perusahaan. Tenaga kerja memberikan sumbangan berupa tenaga, pikiran, dan keahlian. Hal ini berarti dalam suatu perusahaan faktor tenaga kerja merupakan masalah yang komplek, sehingga dibutuhkan usaha untuk memelihara dan mengembangkannya agar dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

Suatu perusahaan perlu didukung oleh pegawai yang berkualitas dan profesional. Agar pegawai dapat mempunyai kinerja yang baik, perusahaan sangat perlu memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Menurut Sedarmayanti (2011:239), Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Kompensasi antara lain gaji, insentif dan tunjangan. Menurut Mulyadi (2011:107), Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai.Bahwa seseorang yang bekerja di dalam suatu perusahaan mempunyai hasil dalam setiap bulannya dan akan memperoleh tambahan insentif ketika karyawan memberikan prestasi melebihi stadart yang ditentukan perusahaan. Menurut pangabean (2002:77), Insentif adalah merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standart yang ditentukan.Ketika suatu karyawan bekerja mendapatkan prestasi yang ditentukan maka mendapatkan suatu gaji dan imbalan. Bagi karyawan gaji dan insentif belum cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu adanya tunjangan bagi karyawan secara layak dan adil atas jasa yang mereka capai. Sedangkan menurutPanggabean (2004: 132), Tunjangan adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Saat gaji, insentif dan tunjangan terpenuhi maka kinerja pegawai akan seperti yang diharapkan perusahaan. Menurut Rivai (2005:15-17), *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral.

Maka dalam hal inigaji, insentif dan tunjangan sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukan pada penelitian yang dilakukan oleh Batubara, Pujangkoro, Buchari (2013) yang mengatakan bahwa gaji dan tunjangan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan olehLifana, Pramono, Sutrisno (2013) menyatakan bahwa insentif mempunyai pengaruh kinerja karyawan karena dapat mempengaruhi sifat tingkah laku tenaga kerja dalam melaksanakan beban yang menjadi tanggung jawab. Masalah ini tidak saja menyangkut berapa jumlah uang yang diterima, melainkan menyangkut beban pekerjaan mampu berkaitan dengan moral dan tanggung jawab perusahaan terhadap kehidupan para karyawan dan keluarganya. Karena itu, tidak menutupi kemungkinan bila perusahaan tidak memenuhinya, maka para karyawan tersebut sanggup melakukan kegiatan yang merugikan perusahaan.

Peneliti tertarik mengambil Badan Pusat Statistik Kabupaten kediri sebagai objek penelitian Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri sebagai intitusi pemerintah yang berfungsi sebagai pengkajian, penyusunan dan perumusan kebijakan dibidang statistik, Pengkoordinasian kegiatan statistik nasional dan regional, Penetapan dan penyelenggaraan statistik dasar. Dimana di dalamnya terdiri dari beberapa kepala bagian dan masing-masing bagian memiliki jumlah pegawai dan staf pegawai yang cukup banyak sehingga perlu memberikan kompensasi, seperti gaji dan tunjangan yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yangkondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan,pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintahyang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargaimasyarakat atau dengan mengupayakan insentif yangbesarannya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Gaji, insentif dan tunjangan yang terjadi di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri sering kali tidak tepat waktu/keterlambatan pemberian tersebut sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang rendah.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang tersebut maka peneliti melakukan penelitian dengan judul " **PENGARUH PEMBERIAN GAJI,**

INSENTIF DAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN KEDIRI 2016".

B. Rumusan Masalah.

1. Adakah pengaruh Gaji terhadap Kinerja karyawan BPS Kabupaten Kediri?
2. Adakah pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan BPS Kabupaten Kediri?
3. Adakah pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja karyawan BPS Kabupaten Kediri?
4. Adakah pengaruh pemberian Gaji, Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja karyawan BPS Kabupaten Kediri ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut diatas, tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis Gaji berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPSKabupaten Kediri.
2. Untuk menganalisis Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPS Kabupaten Kediri.
3. Untuk menganalisis Tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPS Kabupaten Kediri.
4. Untuk menganalisisGaji, Insentif dan Tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPS Kabupaten Kediri.

II. METODE

A. Pendekatan Dan Teknik Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2008), metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikankonkrit,teramati dan terukur,hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang datanya diperoleh berupa keterangan secara tertulisyang dilaksanakan oleh organisasi antara lain mengenai sistem Gaji, Insentif dan Tunjangan karyawan

2. Teknik penelitian

Dengan melakukan pengujian statistik dapat diketahui apakah kedua data tersebut mempunyai hubungan yang positif atau negatif. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif – kausal. Menurut Sugiyono (2005:11), asosiatif – kausal adalah penelitian yang mencari hubungan

antara dua variabel atau lebih. Tujuan dari penelitian asosiatif adalah untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Dan tujuan dari penelitian kausal adalah untuk mengidentifikasi hubungan sebab akibat antara variabel – variabel yang berfungsi sebagai penyebab dan variabel mana berfungsi sebagai variabel akibat.

B.Populasidan Sampel Subjek Dan Objek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:115), Populasi adalah wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan BPS Kabupaten Kediri, yang berjumlah 25 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin di teliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh, teknik sampling jenuh menurut Sugiyono (2012:126), Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 25 orang, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relativ kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat genelaisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam hal ini sampel yang diambil yaitu seluruh populasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri.

Sesuai dengan tujuan penelitian penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian gaji, insentif dan tunjangan terhadap kinerja pegawai, maka sampel yang ada digunakan untuk di uji dan di teliti adalah mengenai pegawai yang ada di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri.

C. Sumber Data dan Langkah-Langkah Pengumpulan Data

1. Sumber data

Menurut Sutopo (2006:56-57), Sumber data adalah tempat data diperoleh dengan menggunakan metode tertentu baik berupa manusia, artefak, ataupun dokumen-dokumen. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer. Menurut Umar (2003:56), “data primer merupakan

data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti sebagai obyek penulisan".

2. Langkah-langkah PengumpulanData

Menurut Arikunto (2010:265), instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatanya pengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalampenulisan ini adalah sebagai berikut :

1) Kuisioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaanyang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden atau orang tua/ anak yang ingin diselidiki. Angket ini digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan. Dengan angket ini responden mudah memberikan jawaban karena alternatif jawaban sudah disediakan dan membutuhkan waktu singkat dalam menjawabnya.
2) Wawancara adalah merupakan metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian
3) Kepustakaan adalah Pengumpulan teori yang berhubungan dengan pembahasan penulisan ini dengan mempelajari dan mengutip teori dari berbagai buku dan literature yang terdapat diperpustakaan maupun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penulisan ini.

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinearitas, uji heteroskedostisitas, uji normalitas. Berikut ini adalah beberapa cara pengujiannnya.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak.Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.Pengujian normalitas ini dapat dilakukan melalui analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisis Grafik

Menurut Ghozali (2011:160),salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah

dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Menurut Ghozali (2011:161),metode lain yang dapat digunakan adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

(a) .

b. Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011:105),"uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikoliniearitas dalam model regresidapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* dasar acuannya dapat disimpulkan:Jika nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokerelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penggangu pada periode t dan dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variable dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghozali (2011:139), Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Arikunto (2006:296), untuk mengukur seberapa jauh pengaruh pemberian

Gaji, Insetif dan Tunjangan terhadap Kinerja karyawan Yaitu analisis yang menggambarkan estimasi pengaruh antara variable *dependen* (Y) terhadap dua atau lebih variabel *independen* (X). Dalam penelitian ini dipakai tiga variabel *independen* yaitu Gaji (X1), Insentif (X2), dan Tunjangan (X3).

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2011: 97).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL

1. Deskripsi Jawaban Responden

Untuk mengetahui jawaban dari responden, maka data-data tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja pegawai Pusat Statistik Kabupaten Kediri dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam Pusat Statistik Kabupaten Kediri.

b. Gaji (X1)

Gaji erat dikaitkan dengan dua kriteria. Pertama adalah merupakan imbal jasa yang telah diberikan individu kepada suatu entitas atau Negara yang kedua jumlahnya tetap dan dibayarkan secara periodik.

c. Insentif (X2)

Insentif adalah sebuah program yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar karyawan tersebut jauh lebih giat lagi dalam bekerja dan dapat meningkatkan prestasi kerjanya di dalam perusahaan. Adapun indikator menurut Siagian (2002:268),

d. Tunjangan (X3)

Tunjangan adalah pembayaran keuangan dan bukan keuangan tidak langsung yang diterima oleh karyawan untuk kelanjutan pekerjaan mereka dengan perusahaan. Adapun indikator menurut Simamora (2004),

2. Analisis Data

Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan data penelitian yang digunakan adalah data primer, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan dalam penggunaan model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu : uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas

3. Hasil Analisis Data

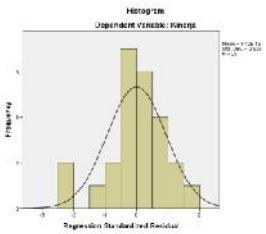
a. Pengujian Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas ini dapat dilakukan melalui analisis grafik dan analisis statistik.

a. Analisis Grafik

Berikut hasil uji grafik histogram dan grafik *normal probability plot* dengan dasar pengambilan keputusan,Menurut Ghozali (2011:163), pada grafik histogram jika data memiliki puncak tepat di tengah-tengah titik nol membagi 2 sama besar dan tidak memenceng ke kanan maupun ke kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan pada grafik *normal probability plot* jikadata menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



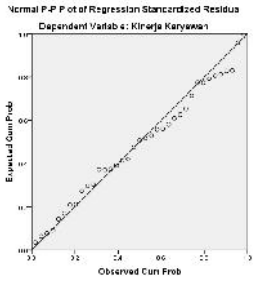
Gambar 4.2

Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat bahwa data telah

berdistribusinormal. maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.3

Uji Normalitas Grafik *normal probability plot*

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa data telah berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan gambar tersebut sudah memenuhi dasar pengambilan keputusan, bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Analisis Statistik

Berikut hasil uji analisis statistik *Kolmogorov-Smirnov test* (K-S) dengan menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05 atau 5%.Jika nilai *Asymp* signifikan (2-tailed) > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang bararti data distribusi normal ditunjukkan pada Tabel 4.8 dibawah ini.

Tabel 4.14

Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters[a,b]	Mean	.2534449
	Std. Deviation	.74132884
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.159
	Negative	-.115
Test Statistic		.159
Asymp. Sig. (2-tailed)		.101[c]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Untuk analisis statistik dapat dilihat dari tabel 4.14, nilai signifikan *Unstandardized Residual* sebesar 0,101, nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan, yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Sehingga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.

2) Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011:139), uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Ghozali (2011:139), untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, pengujian ini menggunakan nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Jika

nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/*tolerance*). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 0.10 atau sama dengan nilai VIF <10. Berikut hasil uji multikolinieritas dari analisis matrik korelasi antar variabel independen dan perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF, ditunjukkan pada tabel 4.11 dibawah ini.

Tabel 4.15

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaji	.150	6.682
	Insentif	.157	6.349
	Tunjangan	.672	1.487
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa variabel gaji, insentif, dan tunjangan memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,150 ; 0,157 ; 0,672yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 6,682; 6,349 ; 1,487yang lebihkecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

3) Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011:110), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kasalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi model tersebut mengalami masalah autokorelasi. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari autokorelasi.

Berikut ini hasil uji *Durbin-Watson* (DW *test*) yang nilainya akan dibandingkan dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, ditunjukkan pada Tabel 4.16 dibawah ini.

Tabel 4.16

Hasil Uji Autokorelasi

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1.14367	1.961
a. Predictors: (Constant), Tunjangan, Insentif, Gaji		
b. Dependent Variable: Kinerja		

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

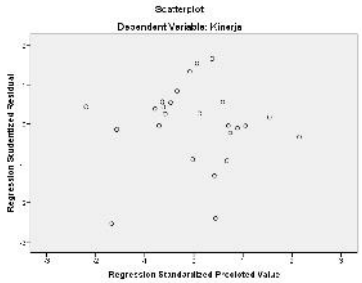
Menurut Ghozali (2011:111) dengan melihat *Durbin Watson* dengan ketentuan du < dw < 4-du jika nilai DW terletak antara du dan 4 - du berarti bebas dari autokorelasi. Berdasarkan tabel di atas nilai DW hitung lebih besar dari (du) =

1,654 dan kurang dari 4 – 1,654 (4-du) = 2,346 atau dapat dilihat pada Tabel 4.16 yang menunjukkan du < d < 4 – du atau 1,654<1,961< 2,346, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi. Hal ini berarti ada korelasi antara kasalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

3) Uji Heterokedatisitas

Menurut Ghozali (2011:139), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* di tunjukan pada Gambar 4.4 dibawah ini:



Gambar 4.4

Grafik Scaterplots

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan gambar 4.4 yang ditunjukkan oleh grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh gaji (X_1), insentif (X_2), dan Tunjangan (X_3)

terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan komputer program statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solution*)*for Windows* versi 21 diperoleh hasil analisis seperti terangkum pada tabel 4.17 di bawah ini:

Tabel 4.17

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.557	1.421		3.207	.004
	Gaji	.885	.133	.696	6.658	.000
	Insentif	.326	.143	.232	2.273	.034
	Tunjangan	.265	.115	.114	2.307	.031
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4{,}557 + 0{,}885X_1 + 0{,}326X_2 + 0{,}265X_3$$

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil uji analisis yaitu $Y = 4{,}557 + 0{,}885X_1 + 0{,}326X_2 + 0{,}265X_3 + \varepsilon$ persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut :1. Konstanta = 4,557

Jika variabel gaji(X_1), insentif(X_2), dan Tunjangan(X_3)= 0, maka kinerja karyawan(Y) akan menjadi 4,557

2. Koefisien X_1 = 0,885

Setiap penambahan 1 satuan variabel gaji (X_1) dengan asumsi insentif (X_2), dan tunjangan (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan(Y) sebesar 0,885. Sebaliknya, jika gaji (X_1) turun 1 satuan dengan asumsi insentif (X_2), dan tunjangan (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,885.

3. Koefisien X_2 = 0,326

Setiap penambahan 1 satuan variabel insentif (X_2) dengan asumsi gaji (X_1), dan tunjangan (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,326. Sebaliknya, jika insentif (X_2) turun 1 satuan dengan asumsi gaji (X_1), dan tunjangan (X_3) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,326.

4. Koefisien X_3 = 0,265

Setiap penambahan 1 satuan variabel tunjangan (X_3) dengan asumsi gaji (X_1), dan insentif (X_2) tetap dan

tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,265. Sebaliknya, jika tunjangan (X_3) turun 1 satuan dengan asumsi gaji (X_1), dan insentif (X_2) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja karyawan(Y) sebesar 0,265.

A. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial menggunakan uji t (pengujian signifikansi secara parsial) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh gaji (X_1), insentif (X_2), dan tunjangan (X_3) secara individual terhadap kinerja karyawan(Y).

Berikut hasil pengujian secara parsial menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%.

Tabel 4.18

Hasil Uji t (parsial)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.557	1.421		3.207	.004
	Gaji	.885	.133	.696	6.658	.000
	Insentif	.326	.143	.232	2.273	.034
	Tunjangan	.265	.115	.114	2.307	.031
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

a. Pengujian hipotesis 1

$H_0 : \beta_1$ = Gaji secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_1$ = Gaji secara parsialberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 21 dalam tabel 4.18 diperoleh nilai signifikan variabel gaji adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel gaji< 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Gaji secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian hipotesis 2

H_0 : β_2 = Insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : β_2 = Insentif secara parsialber pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 21 dalam tabel 4.18 diperoleh nilai signifikan variabel insentif adalah 0,034. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel insentif< 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian parsial ini adalah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Pengujian hipotesis 3

H_0 : β_3 = Tunjangan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : β_3 = Tunjangan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 21 dalam tabel 4.18 diperoleh nilai signifikan variabel tunjangan adalah 0,031. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji t variabel tunjangan<0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian parsial ini adalah tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (uji F)

Berikut hasil pengujian secara simultan menggunakan uji F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%.

Tabel 4.19

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	772.372	3	257.457	196.835	.000[b]
	Residual	27.468	21	1.308		
	Total	799.840	24			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Tunjangan, Insentif, Gaji						

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS *for windows* versi 21 dalam tabel 4.19 diperoleh nilai signifikan adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikan uji F variabel gaji, insentif, dan tunjangan< 0,05 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil dari pengujian simultan ini adalah gaji, insentif, dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2011:97) "koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen". Nilai Koefisien Determinan yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Untuk mengetahui besar persentase variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel bebas, maka dicari nilai *Adjusted* R^2.

Berikut hasil koefisien determinasi dari ketiga variabel bebas, yaitu adalah gaji, insentif dan tunjangan.

Tabel 4.20

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.983[a]	.966	.961
a. Predictors: (Constant), Tunjangan, Insentif, Gaji			
b. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber:Output SPSS dari data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.20 diperoleh nilai *Adjusted* R^2 sebesar 0,961. dengan demikian menunjukkan bahwa adalah gaji, insentif, dan tunjangan dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 96,1% dan sisanya yaitu 3,9% dijelaskan variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan.

Gaji secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri. Hal ini terlihat berdasarkan hasil perhitungan uji t, dimana nilai signifikan variabel gaji adalah 0,000< 0,05, atau bisa dilihat dari t hitung 6,658 >1,721, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak.

Dari hasil rata-rata jawaban responden sebesar 3,45 pada variabel Gaji menunjukkan responden setuju bahwa kelayakan gaji, keadilan gaji, dan kesesuaian gaji dengan beban pekerjaan memiliki peran terhadap Kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri. Sehingga sangat penting bagi karyawan untuk mendapatkan keadilan atas gaji yang diberikan. Ketika seorang karyawan merasa diberikan gaji yang adil oleh atasannya maka akan memberikan semangat tersendiri bagi karyawan itu sendiri. Selain itu pihak pemberi gaji juga harus mempertimbangkan kepuasan karyawan atas gaji yang diberikan agar mampu memberikan semangat dan gairah kerja bagi karyawan yang berakibat pada meningkatnya kinerja karyawan tersebut.

Menurut Mulyadi (2001:337), Gaji sebagai proses pembayaran upah kepada seseorang atau individu untuk pengganti hasil kerja atau jasa yang telah dilakukan. Sehingga gaji yang diberikan secara tepat akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Khairun, dkk (2014) dengan judul Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan menemukan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti gaji dapat digunakan untuk memprediksi keputusan pembelian.

2. Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji t didapat hasil secara parsial insentif berpengaruh

terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri dengan nilai sig 0,000< 0,05, atau bisa dilihat dari t hitung 2,273>1,721, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak.

Dari hasil rata-rata jawaban responden sebesar 3,36 pada variabel insentif menunjukkan responden setuju bahwa bonus, komisi dan *Piece work* memiliki peran terhadap kinerja karyawan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri. Dalam meningkatan tingkat kinerja karyawan perlu dilakukan beberapa trik-trik khusus, diantaranya yaitu salah satunya dengan pemberian insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan berdasarkan unit pekerjaan yang mereka hasilkan. Sehingga karyawan akan lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaan yang ditanggung jawabkan dan secara tidak langsung akan berimbas pada peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Panggabean (2004: 89) menyatakan insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standrat yang telah ditentukan. Dari hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Meis, dkk (2013) dengan judul Pengaruh Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan. Dari penelitian Meis (2013) menyebutkan bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti insentif dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Tunjangan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji t didapat hasil secara parsial tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Kediri dengan nilai sig 0,000< 0,05, atau bisa dilihat dari t hitung 2,307>1,721, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak.

Dari hasil rata-rata jawaban responden sebesar 3,41pada variabel tunjangan menunjukkan responden setuju bahwa tunjangan wajib dan tunjangan tidak wajib memiliki peran terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya tujuan pemberian tunjangan kepada karyawan adalah untuk mensejahterakan karyawan dan mengikatkan semangat kerja karyawan serta kesetiaan karyawan terhadap instansi tersebut. Dengan

demikian kinerja karyawan yang didapat akan semakin meningkat.

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:97), menyatakan Tunjangan atau *fringe and benefit* adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai atau merupakan *inderect compensation.*

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini sesuai yang dilakukan oleh dari hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khairun, dkk (2013) dengan judul Pengaruh Gaji, Upah Dan Tunjangan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Dari penelitian unik menyebutkan bahwa variabel tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti tunjangan dapat digunakan untuk memprediksi keputusan pembelian.

4. Pengaruh Gaji, Insentif, dan Tunjangan terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa secara simultan Gaji, Insentif, dan Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 4.17, diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%, atau bisa dilihat dari t hitung 4,557>1,721, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan gaji, insentif, dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi *Adjusted* R^2 sebesar 0,961 yang berarti bahwa 96,1% keputusan pembelian dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen. Dari persentase yang tergolong tinggi tersebut, menunjukkan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat menjelaskan keputusan pembelian, tetapi tidak dimasukkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 3,9%.

IV. KESIMPULAN

A. Simpulan

Penelitian ini pada dasarnya menitik beratkan pada masalah kinerja khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaji, insentif, dan tunjanganterhadap kinerja pegawai di kantor BPS Kabupaten Kediri. Berdasarkan hasil penelitian dan

analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1) Gaji secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor BPS Kabupaten Kediri
2) Insentif secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor BPS Kabupaten Kediri
3) Tujangan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor BPS Kabupaten Kediri.
4) Gaji, insentif, dan tunjangan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor BPS Kabupaten Kediri.

V. DAFTAR PUSTAKA

Ardi Nugroho, Febriawan. 2014. *Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ.* MEDIA SOERJO Vol. 14 No 1 April 2014

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.*Jakarta. Rineka Cipta.

Batubara Khairunnisa 1, Ir. Sugiharto Pujangkoro, MM2, Buchari, ST, M.Kes2. 2013. *Pengaruh Gaji, Upah, Dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz* .e-Jurnal Teknik Industri FT USU Vol 3, No. 5, Desember 2013 pp. 23-28

Ghozali, Imam, 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Keempat, Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen*. Yogyakarta. UGM, Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi

Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*Pengertian *Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta. PT. Toko Gunung Agung.

Hasibuan, H. Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua*. Yogyakarta. Penerbit BPFE-UGM.

Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi.* Jakarta. RajaGrafindo Persada.

Mardi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.Kencana.

Mulyadi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba empat.

Meis, Lifana, dkk.2013.*Pengaruh Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi*. Meis Lifana et al., Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung. Rafiak Aditama

Pangabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.

Robbins. 2006. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rajawali Pers.

Siagian, Sondang P.2002. *Manjemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta. Graha ilmu.

Simamora, Henry.2004. *Manajamen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta . Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Bagian Penerbitan.

Sugiyono. 2008. *Memahami Penelitian Kuantitatif.* Bandung. ALFABET

Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Bisnis.* Jakarta. Salemba Empat

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif.* Bandung. CV Alfabet

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung. Alfabeta

Suharsimi Arikunto. 2003. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Umar, Husein. Metode Riset Komunikasi Oraganisasi Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2003 (2 April 2016)

http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/uji-asumsi-klasik-regresiberganda.html(2 April 2016)

http://statisticsanalyst.wordpress.com/2009/08/21/asumsi-regresi-uji-normalitasresidual-dengan-kolmogorov-smirnov (2 April 2016)