

PENGARUH KARAKTERISTIK, INSENTIF DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM DAERAH KOTA PAREPARE

Tika Rosanty, Muhammad Idris, Fatmasari

¹Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

e-mail: tikanyomba@gmail.com,

muhammadidris709@gmail.com, Sari.0303@gmail.com

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu, insentif dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, sedangkan sifat penelitian adalah deskriptif *explanatory research*. Pelaksanaan penelitian selama 2 bulan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 42 orang PNS dan 43 PTT di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare. Sampel dalam penelitian adalah keseluruhan jumlah populasi diambil sebagai sampel. Dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sensus atau sampel jenuh). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Individu (X_1), Insentif (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Untuk mengetahui variabel bebas mana yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat digunakan uji t, diperoleh nilai koefisien beta yang paling besar adalah Kepuasan Kerja (X_3), sehingga kepuasan kerja merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare.

Kata kunci: Karakteristik Individu, Insentif, Kepuasan kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah organisasi, instansi ataupun perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Menurut Mangkunegara (2012:89) bahwa insentif adalah "suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja pegawai dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Para ahli semakin menjelaskan bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja. Apabila insentif diberikan akan meningkatkan

kinerja. Effendy (2014) mengatakan bahwa: “Kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena kepuasan kerja mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pemimpin kepada bawahan sehingga pegawai akan merasa dirinya bagian penting dari organisasi kerja (*Sense of belonging*). Dengan adanya sikap kepuasan kerja yang tinggi dari pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare tentunya akan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kondisi ini timbul akibat rendahnya perhatian, kebutuhan, penghargaan, aktualisasi diri pegawai yang ditandai dengan kurangnya penghargaan, pekerjaan, penampilan tugas, rekan kerja dan kondisi pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, hal ini juga berakibat rendahnya tingkat kepuasan para pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare. Pelaksanaan penelitian selama 2 bulan (Oktober-November 2019). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:72). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Daerah Kota Parepare yang berjumlah 52 orang meliputi 42 orang PNS dan 43 orang PTT. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (*sensus*) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 85 orang pegawai. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu: Uji t (Pengujian secara parsial) dan Uji F (Pengujian secara simultan).

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data, yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data yang tertuang dalam Tabel 1 berikut :

Tabel 1: Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.057	6.399		3.012	.001
Karakteristik Individu (X ₁)	.170	.477	.160	3.412	.000
Insentif (X ₂)	.346	.410	.249	2.105	.000
Kepuasan Kerja (X ₃)	.707	.349	.668	3.303	.000

a. Dependent Variabel : Y (Kinerja)

Sumber: Data Diolah 2019

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare adalah sebagai berikut :

- Variabel Karakteristik Individu (X₁) dengan nilai $t_{hitung} = 2.412 > t_{tabel} = 2,060$
- Variabel Insentif (X₂) dengan nilai $t_{hitung} = 2.105 > t_{tabel} = 2,060$
- Variabel Kepuasan Kerja (X₃) dengan nilai $t_{hitung} = 3.303 > t_{tabel} = 2,060$

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel Karakteristik Individu (X₁), Insentif (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data yang dapat dijelaskan dalam Tabel 2. berikut :

Tabel 2: Hasil Uji F

Model	Sum of squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	273.494	3	68.373	11.345	0,000
Residual	150.673	81	6.027		
Total	242.167	84			

Sumber : Data Diolah, 2019

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 11,34, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Karakteristik Individu (X₁), Insentif (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare. Pengaruh ini dapat dilihat signifikan dan simultan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 11,345$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2.70$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,645 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi Karakteristik Individu, Insentif dan Kepuasan Kerja mempunyai kontribusi terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar 64,5%, sedangkan sisanya sebesar 35,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Karakteristik Individu (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Karakteristik Individu (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,170 sehingga apabila skor karakteristik individu naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar 0,170 poin.

Hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,412 > t_{tabel} = 2,060$ yang berarti variabel karakteristik individu mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

2. Pengaruh Insentif (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Insentif (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,346 sehingga apabila skor insentif naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar 0,346 poin. Hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,105 > t_{tabel} = 2,060$ yang berarti variabel insentif signifikan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh bahwa Kepuasan Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan koefisien regresi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,707 sehingga apabila skor kinerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare sebesar 0,707 poin.

Hasil analisis uji t yang menunjukkan nilai $t_{hitung} = 3,303 > t_{tabel} = 2,060$ yang berarti variabel kepuasan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare.

4. Pengaruh Karakteristik Individu (X_1), Insentif (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3), terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas: Karakteristik Individu (X_1), Insentif (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) hal ini ditunjukkan dari hasil dari Uji F dengan nilai $F_{hitung} = 11,34$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,70$.

5. Variabel dominan yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini dibuktikan nilai koefisien beta standardized paling besar diantara ketiga variabel lainnya yang diuji melalui Uji T yaitu 0,668 dengan demikian pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare harus lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawai sebab sangat berperan dalam mempengaruhi seluruh kinerja pegawai sesuai dari hasil penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka ditarik kesimpulan bahwa Karakteristik Individu (X_1), Insentif (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) melalui uji T. Karakteristik Individu (X_1), Insentif (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) melalui Uji F. Variabel Kepuasan Kerja (X_3) yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Parepare, berdasarkan hasil nilai *beta standardized* yang paling besar dari hasil uji T.

DAFTAR PUSTAKA

- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Effendy, Sofyan dan Singarimbun, Masri, 2014, Metode Penelitian Survei, Edisi
- Fathoni, Abdurrahmad, 2010. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit PT Rineka Cipta.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309-321.
- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. *Point Of View Research Management*, 1(4), 131-143.
- Firman, A., Ilyas, G. B., Reza, H. K., Lestari, S. D., & Putra, A. H. P. K. (2021). The Mediating Role of Customer Trust on the Relationships of Celebrity Endorsement and E-WOM to Instagram Purchase Intention. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 107-126.
- Govindarajan dan Anthony (2013), *Management Control System*, Edisi Pertama,. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Handoko, Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFPE.
- Handoko, T Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFPE.
- Hani Handoko. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFPE.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Jakarta : Bumi Aksara
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Kuswadi (2012). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*, Penerbit PT Elex Media Jakarta, Komputindo.
- Mangkunegara (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Refik Aditama. Bandung.
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi

- Papua Barat. Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR), 1(3), 250-259.
- Mathis, Robert L dan H.Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku I, Edisi Pertama, Jakarta, Salemba Empat.
- Mubyl, M., & Latief, F. (2019). Peranan Indikator-Indikator Keterampilan Komunikasi Terapeutik dalam Memprediksi Kepuasan Kerja Perawat RSJ Negeri di Makassar. BJRM (Bongaya Journal of Research in Management), 2(2), 2-22.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 84-93.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. Revisi, LP3ES. Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2010. Manajemen, Jilid Kedua, Edisi Kesepuluh, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR), 1(1), 86-93.
- Siagian, P Sondang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. Golden Ratio of Human Resource Management, 1(2), 61-71.
- Stoner, JAF. 2014, Management. Prentice-Hall International. London
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Bisnis, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy Sustainability. International Journal of Energy Economics and Policy, 10(4), 221-228.
- Susiati., 2009. Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja. Tesis Universitas Brawijaya Malang.
- Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta, Penerbit Kencana Prenada Media.
- Thoha, Miftah 2010, Perilaku Organisasi Raja Grafindo Persada Jakarta.