

# ANALISIS HUBUNGAN KENAIKAN GAJI BERKALA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

**Rizky Saputri<sup>1</sup>, H. Deli Anhar<sup>2</sup>, Sitna Hajar Malawat<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Ilmu Administrasi Publik, 63201, FISIP, Uniska, 16120019

<sup>2</sup>Ilmu Administrasi Publik, 63201, FISIP, Uniska, 00101062001

<sup>3</sup>Ilmu Administrasi Publik, 63201, FISIP, Uniska, 11130590001

Email : [rizkysaputri14@gmail.com](mailto:rizkysaputri14@gmail.com)

## ABSTRAK

RIZKY SAPUTRI, NPM. 16120019 “ANALISIS HUBUNGAN KENAIKAN GAJI BERKALA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI KALIMANTAN SELATAN” Bimbingan Bapak H. Deli Anhar sebagai Pembimbing Utama dan Ibu Sitna Hajar Malawat sebagai Co Pembimbing.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui gambaran Kenaikan Gaji Berkala terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah 39 pegawai Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner kepada responden. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik slovin. Analisis data menggunakan statistic uji Chi-Square dalam perhitungannya dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic 24.0 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi  $0,028 < 0,05$  maka artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kenaikan gaji berkala dengan kinerja pegawai.

***Kata kunci : Kenaikan Gaji Berkala, Kinerja Pegawai***

## ABSTRACT

RIZKY SAPUTRI, NPM. 16120019 “ANALYSIS OF THE RELATION OF PERIODIC SALARY INCREASES TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE REGIONAL SECRETARIAT OFFICE IN THE PROVINCE OF SOUTH KALIMANTAN” Guidance Mr. H. Deli Anhar as Counselor and Mrs. Sitna Hajar Malawat as Co Counselor.

The purpose of this study was to determine the description of the Periodic Salary Increase to Employee Performance in the Regional Secretariat Office of South Kalimantan. This research method uses a quantitative approach, with descriptive research types. the population in this study were 39 employees of the Regional Secretariat Office of South Kalimantan. Data collected by the questionnaire technique on the respondent. Samples were determined using Slovin techniques. Data analysis using Chi-Square Test statistics in the calculation with the help of *IBM SPSS Statistics 24.0 for window* program. The results of the study showed a significance value of  $0.038 < 0.05$ , meaning that there was a significant relationship between the Periodic Salary Increase to Employee Performance in the Regional Secretariat Office of South Kalimantan.

***Keywords : Periodic Salary Increase, Employee Performace***

## PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sebuah wadah yang didalamnya terdapat dua orang atau lebih yang memiliki tujuan yang sama, dimana organisasi menjadi suatu tempat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut. Didalam sebuah organisasi, guna menjapai tujuan bersama yang telah ditentukan, maka tiap orang diberikan tugas dan memiliki peranan serta tanggung jawab yang berbeda masing-masing sesuai dengan kompetensi atau keahlian yang dimilikinya. Didalam sebuah organisasi, pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting lama pegawai merupakan sumber daya yang membuat berjalannya sebuah organisasi pemerintahan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat.

Dalam pelaksanaan pekerjaan pada sebuah organisasi, menurut Hasibuan (2007:231), ada banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang pertama adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja mencakup mulai dari kondisi ruangan kantor yang meliputi suhu udara, penerangan, atau bahkan *interior* atau kondisi hubungan antar personal pegawai yang juga memiliki pengaruh dalam kinerja pegawai. Dalam semua faktor yang mempengaruhi pegawai tersebut, faktor imbalan atau kompensasi memiliki peranan yang sangat penting, dalam pelaksanaannya instansi pemerintahan memberikan penghargaan kepada para pegawai melalui berupa imbalan atau kompensasi dan tunjangan. Imbalan bukan hanya mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, akan tetapi juga termasuk pada promosi ke posisi yang lebih tinggi yang juga akan berpengaruh pada gaji lebih tinggi. Meski para pegawai telah mendapatkan kompensasi, tunjangan atau "*reward*" lainnya, akan tetapi masih banyak terdapat pegawai yang masih belum produktif. Misalnya banyak pegawai yang datang terlambat, keluar pada saat masih jam kerja, tidak menyelesaikan pekerjaannya pada waktu yang telah ditentukan dan memerintahkan orang lain untuk melakukan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2011) kompensasi sebagai sistem reward atau imbalan, merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa membuat sesuatu yang bermanfaat bagi anggotanya serta diikuti bagaimana mekanisme dan prosedur imbalan didistribusikan.

Menurut Bangun (2012:231) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja pegawai adalah segala kegiatan yang dilakukan oleh pegawai yang berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai, sehingga dapat diartikan bahwa, kinerja pegawai adalah faktor penentu tercapainya atau tidak tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Mardi Astutik (2016), menerangkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa semakin baik pemberian kompensasi maka akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan observasi Juli 2019, adapun permasalahan yang terjadi pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan masih banyak pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih dulu (tidak sesuai dengan jam kerja), tidak berada di ruangan pada saat jam kerja, tidak melakukan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing, dan meminta orang lain untuk menyelesaikannya. Sehingga, menurut penulis bahwa kenaikan gaji berkala pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan belum dapat dipastikan apakah dapat meningkatkan kinerja pegawai. Maka hendaknya, kenaikan gaji berkala dilakukan dengan efektif sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja yang efektif dan efisien akan terwujud jika imbalan yang didapatkan sesuai dengan tanggung jawab dan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis ingin mengetahui lebih jauh mengenai "Analisis Hubungan Kenaikan Gaji Berkala terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kalimantan Selatan".

## TINJAUAN PUSTAKA

### A. KONSEP KENAIKAN GAJI BERKALA

Gaji menurut Mulyadi (2001), kompensasi adalah pembayaran atas jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, umumnya dibayarkan tetap perbulan. Sedangkan menurut Suwardjono (2002) gaji adalah jumlah pembayaran jasa yang dibayarkan setiap bulan. Menurut Hasibuan (2000) gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pemerintah pusat yang secara otonomi diserahkan wewenangnya kepada pemerintah daerah berdasarkan APBD. Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan yang jumlahnya berbeda berdasarkan faktor-faktor seperti pangkat dan golongan pegawai, jabatan pegawai, biaya hidup pegawai dan regulasi pemerintahan.

Dari definisi Gaji dan upah di atas maka dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan pengganti jasa bagi tenaga-tenaga kerja dengan tugas yang sifatnya lebih konstan. Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada pegawai yang mempunyai ikatan kerja kuat secara berkala berdasarkan ketentuan yang berlaku di suatu daerah dan sifatnya tetap.

Adapun indikator kenaikan gaji berkala menurut Samsudin (2009), adalah:

#### 1. Menurut Prestasi Kerja

Pemberian gaji dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Sehingga dapat dipahami bahwa banyak sedikitnya gaji yang diperoleh bergantung pada banyaknya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Maka indikator ini dapat meningkatkan karyawan yang kurang produktif agar menjadi lebih produktif dalam bekerja.

#### 2. Menurut Lama Kerja

Kelemahan pemberian gaji menurut lama kerja karyawan akan mengakibatkan turunnya semangat kerja karyawan, tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan karyawan, membutuhkan pengaawasan yang agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh, dan kurang mengakui adanya prestasi kerja karyawan.

#### 3. Menurut Senioritas

Cara menggaji ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Sehingga, pada junior yang lebih memiliki kemampuan yang mumpuni tidak berpengaruh banyak karena gaji hanya didasarkan pada masa kerja saja.

#### 4. Menurut Kebutuhan

Cara ini menunjukkan gaji karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan

hidup yang layak dari karyawan. Ini berarti gaji yang diberikan wajar sehingga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

## B. KONSEP KINERJA PEGAWAI

Menurut M. Abdullah (2014) Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Dan Menurut Simanjuntak (dalam Widodo 2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sependapat menurut Bangun (2012) Kinerja adalah "Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan". Dan kemudian pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Veitzhal Rivai (2011), menyatakan bahwa "Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya". Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang, sesuai dengan tanggung jawab nya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Bangun (2012), indikator kinerja pegawai diantara lain sebagai berikut:

#### 1. Kuantitas Pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang akan menjadi standar pekerjaan. Seperti melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang persatu jam kerja. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

#### 2. Kualitas Pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Seperti melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual dan melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual.

### 3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Seperti menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan dan memanfaatkan waktu pekerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan instansi.

### 4. Kehadiran.

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakan sesuai waktu yang telah ditentukan. Seperti datang tepat waktu dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

### 5. Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh suatu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya. Seperti membantu atasan dengan memberikan sarana untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, menghargai rekan kerja satu sama lain dan bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

## METODE PENELITIAN

Pada pendekatan penelitian, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian kuantitatif deskriptif yaitu metode yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini.

Penelitian berlokasi di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, yang terletak di Jalan Dharma Praja Kawasan Perkantoran Pemerintah Provinsi Kalimantan Selatan Kota Banjarbaru, Kalimantan Selatan.

Peneliti memilih melakukan penelitian di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan berdasarkan observasi yang telah dilakukan bersamaan dengan kegiatan praktek kerja lapangan dan menemui masih adanya masalah kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas

obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan memiliki populasi sebanyak 353 pegawai.

Sedangkan sampel Menurut Sugiyono (2016:125), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga jika populasi penelitian tergolong besar dan memiliki banyak anggota, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi sehingga diputuskan untuk mengambil sampel dari populasi.

Populasi pada kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan memiliki populasi sebanyak 353 pegawai. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik *probability sampling* dengan memberikan kesempatan yang sama. Untuk menentukan jumlah sampel penelitian, menggunakan rumus Slovin dengan signifikansi 15% yaitu sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

Yaitu :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi atau jumlah seluruhnya pegawai

e = Persen kelonggaran kesalahan yang dapat ditolerir atau diinginkan sebanyak 15%

Jadi,

$$n = \frac{353}{1 + 0.015^2}$$

$$n = 39$$

Maka, sampel yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 39 pegawai Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.

Teknik pengumpulan data menggunakan lembar kuesioner tertutup dilengkapi dengan pilihan jawaban sehingga responden hanya perlu memilih jawabannya

Menurut Sugiono (2016:361) menyatakan bahwa uji validitas merupakan derajat ketetapan

antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Uji validitas variabel kenaikan gaji berkala:

No.	Indikator	Korelasi	Keterangan
1.	Prestasi Kerja	0.466	Valid
2.	Prestasi Kerja	0.500	Valid
3.	Lama Kerja	0.514	Valid
4.	Lama Kerja	0.540	Valid
5.	Lama Kerja	0.577	Valid
6.	Senioritas	0.582	Valid
7.	Senioritas	0.481	Valid
8.	Kebutuhan Pegawai	0.517	Valid

Uji validitas kinerja pegawai:

No.	Indikator	Korelasi	Keterangan
1.	Kuantitas Pekerjaan	0.437	Valid
2.	Kuantitas Pekerjaan	0.503	Valid
3.	Kualitas Pekerjaan	0.451	Valid
4.	Ketepatan Waktu	0.590	Valid
5.	Kehadiran	0.602	Valid
6.	Kemampuan Bekerja Sama	0.761	Valid
7.	Kemampuan Bekerja Sama	0.692	Valid
8.	Kemampuan Bekerja Sama	0.793	Valid

### 3.5.1.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016:168) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Karena realibilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian pada obyek yang sama dengan metode yang sama maka akan menghasilkan data yang sama pula.

Uji Reliabilitas:

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Kesimpulan
1.	Kenaikan Gaji Berkala	0.611	Reliabel
2.	Kinerja Pegawai	0.752	Reliabel

Untuk mengetahui gambaran hubungan Kenaikan Gaji Berkala terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, penyajian data menggunakan skala Likert dengan 4 kategori yang digunakan yaitu Sangat Setuju, Setuju, kurang Setuju dan Tidak Setuju.

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Pegawai (Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan dan Masa Kerja)

#### 1. Jenis Kelamin

Diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat melalui Tabel berikut ini :

No	Keterangan	F	%
1	Laki-laki	19	48,7
2	Perempuan	20	51,3
	Total	39	100,0

Frekuensi sampel pegawai terdiri dari 19 orang laki-laki atau sebesar 40 % dan perempuan sebanyak 20 orang atau sebesar 60 %.

#### 2. Umur

Diperoleh karakteristik responden berdasarkan umur yang dapat dilihat melalui Tabel berikut ini :

No.	Keterangan	F	%
1.	21 – 35	5	12,8
2.	36 – 51	19	48,7
3.	52 – 60	15	38,5
	Total	39	100,0

Frekuensi pegawai yang berumur 21 – 35 tahun adalah sebanyak 5 orang atau sebesar 12,8 %, pegawai yang berusia antara 36 – 51 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 48,7 %, dan pegawai yang berusia antara 52 – 60 atau sebesar 38,5%.

#### 3. Tingkat Pendidikan

Diperoleh karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat melalui Tabel berikut ini :

No	Keterangan	F	%
1	SLTA/Sederajat	8	20,5
5	Sarjana	31	79,5
	Total	39	100,0

Frekuensi pegawai yang berpendidikan Sarjana sebanyak 31 orang atau 79,5% dan berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 8 orang atau 20,5%. Sehingga mayoritas pegawai memiliki tingkat pendidikan sarjana.

#### 4. Masa kerja

Diperoleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang dapat dilihat melalui Tabel berikut ini :

No	Keterangan	F	%
1	< 5	1	2,6
2	5-10	6	15,4
3	> 10	32	82,0
	Jumlah	39	100,0

Frekuensi pegawai yang bekerja antara dibawah 5 tahun hanya satu orang atau sebesar 2,6%, yang bekerja antara 5 – 10 orang sebanyak 6 orang atau sebesar 15,4%, dan yang bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 32 orang atau sebesar 82,0%. Sehingga mayoritas memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

## PEMBAHASAN

### 1. Variabel Kenaikan Gaji Berkala

untuk mengukur variabel kenaikan gaji berkala, digunakan 8 pernyataan yang diperoleh dari indikator-indikator yang telah ditentukan. Berdasarkan jawaban dari kuesioner yang telah disebar, diperoleh hasil sebagai berikut:

#### Berdasarkan Prestasi Kerja

No.	Pertanyaan	Kategori Jawaban				Jumlah Skor	Mean
		SS	S	KS	TS		
1.	Salah satu prestasi kerja saya adalah disiplin.	20	17	1	-	137	3,51
2.	Saya dapat menyelesaikan laporan kinerja dengan baik.	14	23	2		129	3,31
							3,41

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai indikator Prestasi Kerja, dimana diketahui pada pernyataan pertama indikator prestasi kerja, sebanyak 20 orang menyatakan sangat setuju, 17 orang menyatakan setuju dan hanya satu orang yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan pada indikator kedua 14 orang menyatakan sangat setuju, 23 orang menyatakan setuju dan 2 orang kurang setuju. Dengan mean/rata-rata yang diperoleh 3,41 atau menyatakan setuju.

#### Berdasarkan Lama Kerja

No.	Pertanyaan	Kategori Jawaban				Jumlah Skor	Mean
		SS	S	KS	TS		
1.	Saya bekerja sesuai jam datang dan pulang kantor.	15	22	2	-	130	3,33
2.	Jika ada pekerjaan yang belum selesai, saya akan lembur.	4	22	11	2	106	2,72
3.	Setiap waktu cuti, selalu saya ambil	13	16	10	-	120	3,08
							3,04

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai indikator lama kerja, dimana diketahui pada pernyataan pertama indikator lama kerja, sebanyak 15 orang menyatakan sangat setuju, 20 orang menyatakan setuju dan 2 orang yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan pada pernyataan kedua 4 orang menyatakan sangat setuju, 22 orang menyatakan setuju 11 orang kurang setuju dan 2 orang menyatakan tidak setuju. Dan pada pernyataan ketiga, 13 orang menyatakan sangat setuju, 16 orang menyatakan setuju, dan 10 orang lainnya menyatakan kurang setuju. bahwa diketahui tanggapan rata-rata atau mean jawaban sebesar 3,04 atau menyatakan setuju.

### Berdasarkan Senioritas

No.	Pertanyaan	Kategori Jawaban				Jumlah Skor	Mean
		SS	S	KS	TS		
1.	Kenaikan gaji mengikuti senioritas masa kerja.	12	15	12	-	117	3,00
2.	Semakin tinggi pangkat/golongan, semakin tinggi pula gaji yang diterima.	11	12	16	-	122	3,13
							3,06

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai indikator senioritas dimana diketahui pada pernyataan pertama pada indikator senioritas, sebanyak 12 orang menyatakan sangat setuju, 13 orang menyatakan setuju dan 12 orang yang menyatakan kurang setuju. Sedangkan pada pernyataan kedua 11 orang menyatakan sangat setuju, 12 orang menyatakan setuju dan 16 orang kurang setuju. Berdasarkan tabel tersebut, bahwa diketahui tanggapan rata-rata atau mean jawaban sebesar 3,06 atau menyatakan setuju.

### Berdasarkan Kebutuhan Pegawai

No.	Pertanyaan	Kategori Jawaban				Jumlah Skor	Mean
		SS	S	KS	TS		
1.	Gaji perbulan dapat memenuhi kebutuhan pegawai.	6	16	12	5	10	2,59

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan pegawai, dimana diketahui pernyataan pada indikator, sebanyak 20 orang menyatakan sangat setuju, 16 orang menyatakan setuju, 12 orang yang menyatakan kurang setuju dan 5 orang menyatakan tidak setuju. Berdasarkan tabel tersebut, bahwa diketahui tanggapan rata-rata atau mean jawaban sebesar 2,59 atau menyatakan kurang setuju,

### 2. Variabel Kinerja Pegawai

#### Berdasarkan Kuantitas Pekerjaan

No	Pernyataan	Kategori Jawaban				Jumlah Skor	Mean
		SS	S	KS	TS		
1.	Jumlah pegawai sesuai dengan tugas pokok da fungsi instansi	9	27	3	-	123	3,15
2.	Banyaknya pekerjaan sesuai dengan kompetensi pegawai	7	30	2	-	122	3,13
							3,14

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai indikator kuantitas pekerjaan, dimana diketahui pada pernyataan 1 indikator pertama, sebanyak 9 orang menyatakan sangat setuju, 27 orang menyatakan setuju, dan 3 orang menyatakan kurang setuju. Adapun pada

pernyataan kedua, 7 orang menyatakan sangat setuju, 30 orang menyatakan setuju dan 2 orang menyatakan kurang setuju.

Berdasarkan tabel tersebut, bahwa diketahui tanggapan rata-rata atau mean jawaban sebesar 3,14 atau menyatakan setuju.

### Berdasarkan Kualitas Pekerjaan

No.	Pernyataan	Kategori Jawaban				Jumlah Skor	Mean
		SS	S	KS	TS		
1.	Hasil kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai.	14	25	-	-	131	3,36

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai indikator kualitas pekerjaan, dimana diketahui pada pernyataan indikator kedua, sebanyak 14 orang menyatakan sangat setuju, dan 25 orang menyatakan setuju. Berdasarkan tabel tersebut, bahwa diketahui tanggapan rata-rata atau mean jawaban sebesar 3,36 atau menyatakan setuju.

### Berdasarkan Ketepatan Waktu

No.	Pernyataan	Kategori Jawaban				Jumlah Skor	Mean
		SS	S	KS	TS		
1.	Pekerjaan yang dilakukan selalu tepat waktu.	15	22	2	-	130	3,33

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai ketepatan waktu, dimana diketahui pada indikator pertama, sebanyak 15 orang menyatakan sangat setuju, 22 orang menyatakan setuju, dan 2 orang yang menyatakan kurang setuju.

Berdasarkan tabel tersebut, bahwa diketahui tanggapan rata-rata atau mean jawaban sebesar 2,59 atau menyatakan kurang setuju

### Berdasarkan Kehadiran

No.	Pernyataan	Kategori Jawaban				Jumlah Skor	Mean
		SS	S	KS	TS		
1.	Pegawai datang dan pulang tepat waktu dalam bekerja.	15	18	5	1	125	3,21

Diketahui pada pernyataan indikator kehadiran, sebanyak 15 orang menyatakan sangat setuju, 18 orang menyatakan setuju, 5 orang yang menyatakan kurang setuju dan 1 orang menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan tabel tersebut, bahwa diketahui tanggapan rata-rata atau mean jawaban sebesar 3,21 atau menyatakan setuju.

### Berdasarkan Kemampuan Kerja Sama

No.	Pernyataan	Kategori Jawaban				Jumlah Skor	Mean
		SS	S	KS	TS		
1.	Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja.	13	23	3	-	127	3,26
2.	Pegawai menghargai rekan kerja satu sama lain.	13	24	2	-	128	3,28
3.	Pegawai saling berkoordinasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	13	23	3	-	127	3,26
						3,27	

Tabel diatas menunjukkan tanggapan responden mengenai kemampuan kerjasama, dimana diketahui pada pernyataan indikator kemampuan kerja sama yang pertama, sebanyak 13 orang menyatakan sangat setuju, 23 orang menyatakan setuju, 4 orang yang menyatakan kurang setuju. Pada pernyataan kedua, sebanyak 13 orang menyatakan sangat setuju, 24 orang menyatakan setuju dan 2 orang menyatakan kurang setuju. Dan pada pernyataan ketiga sebanyak 13 orang menyatakan sangat setuju, 23 orang menyatakan setuju dan 3 orang menyatakan kurang setuju. Berdasarkan tabel tersebut, bahwa diketahui tanggapan rata-rata atau mean jawaban sebesar 3,27 atau menyatakan setuju.

### Analisis hubungan kenaikan gaji berkala terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variable Kenaikan Gaji Berkala terhadap Variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif berjenis deskriptif, dengan sampel yang digunakan adalah sebanyak 39 orang pegawai. Dalam perhitungan nilai signifikansi, hipotesis dapat diterima jika bernilai  $< 0,05$  sebaliknya apabila nilai  $> 0,05$  maka hipotesis tidak dapat diterima. Berikut hasil output *chi-square test* menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic 24.0 For Windows* mengenai hubungan variable kenaikan gaji berkala terhadap kinerja pegawai:

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	191.601 <sup>a</sup>	156	.028
Likelihood Ratio	85.205	156	1.000
Linear-by-Linear Association	7.995	1	.005
N of Valid Cases	39		

a. 182 cells (100.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

Berdasarkan hasil output tersebut, nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) sebesar 0,028, karena nilai sig (2-tailed)  $0,028 < 0,05$  maka artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kenaikan gaji berkala terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Dengan demikian dapat diartikan bahwa jika Kenaikan Gaji Berkala semakin ditingkatkan, maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Artinya terdapat hubungan signifikan yang sedang dan searah antara Kenaikan Gaji Berkala dan Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini sejalan dengan Mardi Astutik (2016), yang menerangkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap peningkatan kompensasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, agar kinerja pegawai meningkat, maka hendaknya Kenaikan Gaji yang telah ditetapkan pada waktu yang berkala dapat membuat pegawai lebih bersemangat sehingga kinerja pegawai pun meningkat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan Kenaikan Gaji Berkala dan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan :

1. Dari hasil Deskripsi jawaban responden tentang Kenaikan Gaji Berkala di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan menyatakan setuju, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3, yang termasuk kepada rentang pilihan jawaban setuju (S). Akan tetapi jika melihat beberapa indikator Kenaikan Gaji Berkala, maka masih ditemukan aspek yang masih belum optimal, yaitu Kebutuhan Pegawai.
2. Dari hasil deskripsi jawaban responden tentang Kinerja Pegawai di Kantor

Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan, hasil perhitungan menunjukkan bahwa pegawai menyatakan setuju, hal ini dapat dilihat dari mean rata-rata yang dihasilkan sebesar 3,26 dan berdasarkan rentang mean rata-rata berada pada interval 3,00-4,00 yang berarti setuju.

3. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Artinya terdapat hubungan signifikan yang sedang dan searah antara kenaikan gaji berkala dengan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. Berdasarkan output di Bab IV, diketahui nilai signifikansi atau sig. (2-tailed) sebesar 0,028, karena nilai sig. (2-tailed)  $0,028 < 0,05$  maka artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kenaikan gaji berkala dengan kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Provinsi Kalimantan Selatan dengan demikian dapat diartikan bahwa kenaikan gaji berkala semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

## DAFTAR PUSTAKA

### I. Literatur

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hadi Purwono. 2003. *Tata Personalial*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi*. Yogyakarta: Andi.
- Sadili, Samsudin. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2012. *“Memahami Penelitian Kualitatif”*. Bandung ALFABETA

- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suwardjono. 2002. *Akuntansi Pengantar: Proses Penciptaan Data Pendekatan Sistem*. Yogyakarta: BPFPE.
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Werang, Bassilius Redan. 2015. *Pendekatan Kuantitatif dalam Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Calpulis.
- Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

## **II. Peraturan Perundang-undangan**

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bagian kedua Pengupahan pasal 88 sampai pasal 90.
- Peraturan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor 0104 Tahun 2017 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan

## **III. Jurnal**

- Astutik, Mardi. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaans AKADEMIKA*, Volume 14 Nomor 2 Agustus 2016.