

Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung

Ihsan Awaluddiin¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Negara

Email: isanblue304@gmail.com

Abstrak

Gaji merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kinerja pegawai. Gaji juga merupakan faktor utama yang sangat diperlukan oleh seseorang untuk memenuhi kebutuhan primer, sekunder, dan tersiernya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana gaji dan kinerja pegawai serta menganalisis seberapa besar pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi, uji determinan, uji regresi sederhana. Berdasarkan penelitian Gaji berada dalam kategori baik dan kinerja pegawai juga berada dalam kategori yang sangat baik. Dari hasil penelitian terdapat pengaruh dari Gaji terhadap kinerja pegawai positif dan signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik Gaji yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang akan dicapai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung. Adapun saran yang diberikan adalah dengan gaji ini dapat menjadi sebuah pemicu semangat kerja pegawainya dan juga agar dapat bekerja secara profesional dengan hasil Kinerja yang maksimal.

Kata kunci: Gaji, Kinerja Pegawai

Abstract

Salary is one of the determining factors for high and low employee performance. Salary is also the main factor that is needed by someone to meet their primary, secondary and tertiary needs. The purpose of this study was to find out how the salary and performance of employees and to analyze how much influence salary had on the performance of the employees of the Youth and Sports Office Of Bandung District. The method used in this research is descriptive verification. Statistical tests used in this study are correlation, determinant test, simple regression test. Based on salary research is in the good category and employee performance is also in a very good category. From the results of the study there was an effect of salaries of positive and significant employee performance. With demikian it can be reclinished that the better the salary given is the better the performance of the employee to be achieved at the Bandung Regency Youth and Sports Office. The suggestions given are with this salary can be a trigger for the spirit of employees and also to work professionally with maximum performance results.

Keywords: Salary, Employee Performance

Article Info

Received date: 15 Juni. 2022

Revised date: 22 Juni 2022

Accepted date: 29 Juni 2022

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan syarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan, pelaksanaan sampai dengan pengevaluasian. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan segala aktivitas dalam perusahaan, mulai dari perencanaan, produksi, pendistribusian hingga pemasaran. Keberhasilan suatu perusahaan/instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, setiap perusahaan/instansi pasti akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya demi bisa mencapai tujuan perusahaan/instansi secara maksimal. Maharjan (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karena motivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Banyak cara dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawainya, seperti melalui pendidikan, pelatihan, pemberian gaji, tunjangan dan fasilitas kerja pegawai dalam perusahaan harus diperhatikan. Dengan cara-cara seperti itu diharapkan pegawai lebih memaksimalkan diri dalam menjalankan tanggung jawab atas kewajiban yang diemban.

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap pegawai yang bekerja di dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidup. Menurut Mulyadi (2016:373) mengemukakan bahwa “Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh pegawai. Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang di hasilkan. Menurut Gomes dan Faustino Cardoso (dalam Gumilar, 2018), Gaji mempunyai peranan penting bagi seorang karena; Dengan gaji yang cukup, pegawai akan bekerja dengan baik; Gaji yang cukup dapat mendorong pegawai untuk menyumbangkan jasa dan tenaganya semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuannya; Dengan gaji yang cukup, pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan hidup pegawai sendiri maupun keluarganya; Gaji yang cukup dapat memberikan status sosial seseorang dalam masyarakat; Dengan gaji yang cukup dapat diharapkan loyalitas atau kesetiaan pegawai terhadap organisasi tempat pegawai tersebut mengabdikan diri dan Gaji yang cukup dapat memberikan dapat memberikan ketenangan, ketentraman, dan kesenangan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut Sandy (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, Seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Penilaian kinerja pegawai memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta kinerja serta memotivasi pegawai di waktu berikutnya. Penelitian kinerja pegawai memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya

METODE

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model pendekatan studi kasus (case study). Menurut Sugiyono (2015:08) definisi metode kuantitatif adalah sebagai berikut : “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan menurut Fathoni (2006: 99) “studi kasus berarti penelitian terhadap suatu kejadian atau peristiwa”. Sedangkan pendekatan penelitian yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis verifikatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validasi Gaji

No Butir Instrumen	Personal Correlation R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikan	Keterangan
1	0,692	0,266	0,426	Valid
2	0,692	0,266	0,426	Valid
3	0,579	0,266	0,313	Valid
4	0,742	0,266	0,476	Valid
5	0,682	0,266	0,416	Valid
6	0,372	0,266	0,106	Valid
7	0,702	0,266	0,436	Valid
8	0,805	0,266	0,539	Valid
9	0,756	0,266	0,490	Valid

10	0,858	0,266	0,592	Valid
11	0,821	0,266	0,555	Valid
12	0,822	0,266	0,556	Valid
13	0,884	0,266	0,618	Valid
14	0,865	0,266	0,599	Valid
15	0,837	0,266	0,571	Valid

Sumber : Di olah dari hasil perhitungan SPSS v.26

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa *Personal Correlation* nilai *r* hitung yang di dapat yaitu 0,692 , 0,692 , 0,579 , 0,742 , 0,682 , 0,372 , 0,702 , 0,805 , 0,756 , 0,858 , 0,821 , 0,822 , 0,884 , 0,865 , 0,837. Nilai ini kemudian di bandingkan dengan nilai *r* tabel, *r* tabel dicari pada signifikansi, 0,05 dengan jumlah data (*n*) = 53, dengan butir pertanyaan 15 maka didapat *r* tabel sebesar 0,266 (lihat pada lampiran tabel *r*). hasil analisis dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan yaitu 1 sampai 15 memiliki nilai lebih besar dari 0,266 yaitu 0,692 , 0,692 , 0,579 , 0,742 , 0,682 , 0,372 , 0,702 , 0,805 , 0,756 , 0,858 , 0,821 , 0,822 , 0,884 , 0,865 , 0,837 > nilai *t* tabel 0,266 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Gaji telah lolos uji validitas.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No Butir Instrumen	Personal Correlation R Hitung	R Tabel	Nilai Signifikan	Keterangan
1	0,699	0,266	0,433	Valid
2	0,945	0,266	0,679	Valid
3	0,935	0,266	0,669	Valid
4	0,949	0,266	0,683	Valid
5	0,900	0,266	0,634	Valid
6	0,942	0,266	0,676	Valid
7	0,915	0,266	0,649	Valid
8	0,879	0,266	0,613	Valid
9	0,942	0,266	0,676	Valid
10	0,887	0,266	0,621	Valid

Sumber : Di olah dari hasil perhitungan SPSS v.26

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dapat disimpulkan bahwa *Personal Correlation* nilai *r* hitung yang di dapat yaitu 0,699 , 0,945 , 0,935 , 0,949 , 0,900 , 0,942 , 0,915 , 0,879 , 0,942 , 0,887. Nilai ini kemudian di bandingkan dengan nilai *r* tabel, *r* tabel dicari pada signifikansi, 0,05 dengan jumlah data (*n*) = 53, dengan butir pertanyaan 10 maka didapat *r* tabel sebesar 0,266 (lihat pada lampiran tabel *r*). hasil analisis dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan yaitu 1 sampai 10 memiliki nilai lebih besar dari 0,266 yaitu 0,699 , 0,945 , 0,935 , 0,949 , 0,900 , 0,942 , 0,915 , 0,879 , 0,942 , 0,887 > nilai *t* tabel 0,266 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai telah lolos uji validit

Uji Reliabilitas**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

VARIABEL	ALPHA CRONBACH	KRITERIA	KETERANGAN
GAJI	0,934	C>0,6	RELIABEL
KINERJA PEGAWAI	0,966		RELIABEL

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap variabel diatas kriteria yang ditentukan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pertanyaan yang diajukan pada responden penelitian ini telah reliabel atau lolos uji reliabilitas.

Tabel 4. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keadilan internal kenaikan gaji.

Item	Pertanyaan	Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
1	Kenaikan gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan sekarang	Sangat Setuju (SS)	5	7	13.21%
		Setuju (S)	4	45	84.91%
		Cukup Setuju (CS)	3	1	1.89%
		Tidak Setuju (TS)	2	0	0%
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%
Jumlah				53	100%

Pada tabel diatas dari 53 pegawai yang respondennya yaitu ada 7 responden atau 13.21% pegawai menjawab Sangat Setuju, 45 responden atau 84.91% menjawab Setuju, 1 responden atau 1.89% menjawab Cukup Setuju.

Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai setuju dengan kenaikan gaji yang diterima sesuai dengan jabatannya sekarang.

Tabel 5. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keadilan internal tunjangan.

Item	Pertanyaan	Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
2	Gaji tunjangan yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki	Sangat Setuju (SS)	5	7	13.21%
		Setuju (S)	4	45	84.91%
		Cukup Setuju (CS)	3	1	1.89%
		Tidak Setuju (TS)	2	0	0%
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%
Jumlah				53	100%

Pada tabel diatas diketahui bahwa dari 53 pegawai yang respondennya yaitu ada 7 responden atau 13.21% pegawai menjawab Sangat Setuju, 45 responden atau 84.91% menjawab Setuju, 1 responden atau 1.89% menjawab Cukup Setuju.

Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai setuju dengan gaji tunjangan yang di terima sesuai dengan kemampuan kerja yang di miliknya.

Table 6. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keadilan internal tunjangan.

Item	Pertanyaan	Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
3	Gaji tunjangan yang saya terima sesuai dengan peraturan yang berlaku	Sangat Setuju (SS)	5	23	43.40%
		Setuju (S)	4	30	56.60%
		Cukup Setuju (CS)	3	0	0%
		Tidak Setuju (TS)	2	0	0%
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%

Jumlah			53	100%
---------------	--	--	-----------	-------------

Pada tabel diatas diketahui bahwa dari 53 pegawai yang respondennya yaitu ada 23 responden atau 43.40% pegawai menjawab Sangat Setuju, 30 responden atau 56.60% menjawab Setuju. Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai setuju dengan gaji tunjangan yang diterima sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tabel 7. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keadilan internal insentif.

Item	Pertanyaan	Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
4	Saya merasa instansi sudah memberikan gaji insentif pegawai sesuai dengan standar yang berlaku	Sangat Setuju (SS)	5	16	30.19%
		Setuju (S)	4	30	56.60%
		Cukup Setuju (CS)	3	0	0%
		Tidak Setuju (TS)	2	7	13.21%
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%
Jumlah				53	100%

Pada tabel diatas diketahui bahwa dari 53 pegawai yang respondennya yaitu ada 16 responden atau 30.19% pegawai menjawab Sangat Setuju, 30 responden atau 56.60% menjawab Setuju, 7 responden atau 13.21% menjawab Tidak Setuju.

Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai setuju dengan instansi yang sudah memberikan gaji insentif pegawai sesuai dengan standar yang berlaku.

Tabel 8. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keadilan internal insentif.

Item	Pertanyaan	Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
5	Gaji insentif saya adil dan sesuai dengan usaha yang saya keluarkan	Sangat Setuju (SS)	5	8	15.09%
		Setuju (S)	4	38	71.70%
		Cukup Setuju (CS)	3	7	13.21%
		Tidak Setuju (TS)	2	0	0%
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%
Jumlah				53	100%

Pada tabel diatas diketahui bahwa dari 53 pegawai yang respondennya yaitu ada 8 responden atau 15.09% pegawai menjawab Sangat Setuju, 38 responden atau 71.70% menjawab Setuju, 7 responden atau 13.21% menjawab Cukup Setuju.

Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai setuju dengan gaji insentif yang adil dan sesuai dengan usaha yang di keluarkannya.

Tabel 9. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keadilan internal gaji.

Item	Pertanyaan	Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
		Sangat Setuju (SS)	5	15	28.30%

6	Gaji secara internal sesuai dengan usaha yang saya dikeluarkan	Setuju (S)	4	31	58.49%
		Cukup Setuju (CS)	3	7	13.21%
		Tidak Setuju (TS)	2	0	0%
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%
Jumlah				53	100%

Pada tabel diatas diketahui bahwa dari 53 pegawai yang respondennya yaitu ada 15 responden atau 28.30% pegawai menjawab Sangat Setuju, 31 responden atau 58.49% menjawab Setuju, 7 responden atau 13.21% menjawab Cukup Setuju.

Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai setuju dengan gaji secara internal yang sudah sesuai dengan usaha yang dikeluarkannya.

Tabel 10. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keadilan internal gaji.

Item	Pertanyaan	Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
7	Gaji internal yang saya terima sesuai dengan jabatan sekarang	Sangat Setuju (SS)	5	8	15.09%
		Setuju (S)	4	45	84.91%
		Cukup Setuju (CS)	3	0	0%
		Tidak Setuju (TS)	2	0	0%
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%
Jumlah				53	100%

Pada tabel diatas diketahui bahwa dari 53 pegawai yang respondennya yaitu ada 8 responden atau 15.09% pegawai menjawab Sangat Setuju, 45 responden atau 84.91% menjawab Setuju.

Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai setuju dengan gaji internal yang di terimanya sesuai dengan jabatannya sekarang.

Tabel 11. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keadilan eksternal kenaikan gaji.

Item	Pertanyaan	Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
8	Kenaikan gaji secara eksternal sesuai dengan usaha yang saya dikeluarkan	Sangat Setuju (SS)	5	7	13.21%
		Setuju (S)	4	32	60.38%
		Cukup Setuju (CS)	3	14	26.42%
		Tidak Setuju (TS)	2	0	0%
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%
Jumlah				53	100%

Pada tabel diatas diketahui bahwa dari 53 pegawai yang respondennya yaitu ada 7 responden atau 13.21% pegawai menjawab Sangat Setuju, 32 responden atau 60.38% menjawab Setuju, 14 responden atau 26.42% menjawab Cukup Setuju.

Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai setuju dengan kenaikan gaji secara eksternal yang sesuai dengan usaha yang dikeluarkannya.

Tabel 12. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keadilan eksternal kenaikan gaji.

Item	Pertanyaan	Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
9	Kenaikan gaji yang saya terima secara eksternal sesuai dengan jabatan sekarang	Sangat Setuju (SS)	5	8	15.09%
		Setuju (S)	4	38	71.70%
		Cukup Setuju (CS)	3	7	13.21%
		Tidak Setuju (TS)	2	0	0%
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%
Jumlah				53	100%

Pada tabel diatas diketahui bahwa dari 53 pegawai yang respondennya yaitu ada 8 responden atau 15.09% pegawai menjawab Sangat Setuju, 38 responden atau 71.70% menjawab Setuju, 7 responden atau 13.21% menjawab Cukup Setuju.

Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai setuju dengan kenaikan gaji yang di terima secara eksternal sudah sesuai dengan jabatannya sekarang.

Tabel 13. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keadilan eksternal tunjangan.

Item	Pertanyaan	Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
10	Gaji tunjangan eksternal yang diterima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki	Sangat Setuju (SS)	5	16	30.19%
		Setuju (S)	4	30	56.60%
		Cukup Setuju (CS)	3	7	13.21%
		Tidak Setuju (TS)	2	0	0%
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%
Jumlah				53	100%

Pada tabel diatas diketahui bahwa dari 53 pegawai yang respondennya yaitu ada 16 responden atau 30.19% pegawai menjawab Sangat Setuju, 30 responden atau 56.60% menjawab Setuju, 7 responden atau 13.21% menjawab Cukup Setuju.

Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai setuju dengan gaji tunjangan eksternal yang diterima sudah sesuai dengan kemampuan kerja yang di milikinya.

Tabel 14. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keadilan eksternal tunjangan.

Item	Pertanyaan	Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
11	Gaji tunjangan eksternal yang saya terima sesuai dengan peraturan	Sangat Setuju (SS)	5	17	32.08%
		Setuju (S)	4	28	52.83%
		Cukup Setuju (CS)	3	8	15.09%

	yang berlaku	Tidak Setuju (TS)	2	0	0%
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%
Jumlah				53	100%

Pada tabel diatas diketahui bahwa dari 53 pegawai yang respondennya yaitu ada 17 responden atau 32.08% pegawai menjawab Sangat Setuju, 28 responden atau 52.83% menjawab Setuju, 8 responden atau 15.09% menjawab Cukup Setuju.

Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai setuju dengan gaji tunjangan eksternal yang di terima sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tabel 15. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keadilan eksternal insentif.

Item	Pertanyaan	Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
12	Saya merasa instansi sudah memberikan gaji insentif eksternal pegawai sesuai dengan standar yang berlaku	Sangat Setuju (SS)	5	16	30.19%
		Setuju (S)	4	22	41.51%
		Cukup Setuju (CS)	3	8	15.09%
		Tidak Setuju (TS)	2	7	13.21%
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%
Jumlah				53	100%

Pada tabel diatas diketahui bahwa dari 53 pegawai yang respondennya yaitu ada 16 responden atau 30.19% pegawai menjawab Sangat Setuju, 22 responden atau 41.51% menjawab Setuju, 8 responden atau 15.09% menjawab Cukup Setuju, 7 responden atau 13.21% menjawab Tidak Setuju.

Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai setuju dengan instansi yang sudah memberikan gaji insentif eksternal pegawai sesuai dengan standar yang berlaku.

Tabel 16. Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keadilan eksternal insentif.

Item	Pertanyaan	Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
13	Gaji insentif eksternal saya adil dan sesuai dengan usaha yang saya keluarkan	Sangat Setuju (SS)	5	17	32.08%
		Setuju (S)	4	15	28.30%
		Cukup Setuju (CS)	3	14	26.42%
		Tidak Setuju (TS)	2	7	13.21%
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%
Jumlah				53	100%

Pada tabel diatas diketahui bahwa dari 53 pegawai yang respondennya yaitu ada 17 responden atau 32.08% pegawai menjawab Sangat Setuju, 15 responden atau 28.30% menjawab Setuju, 14 responden atau 26.42% menjawab Cukup Setuju, 7 responden atau 13.21% menjawab Tidak Setuju.

Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai sangat setuju dengan gaji insentif eksternal yang adil dan sesuai dengan usaha yang telah keluarkan.

Variabel Gaji (X)

Dimensi	Pertanyaan	No Item	Skor	Persentase (%)	Kategori
Keadilan Internal	Keadilan internal tunjangan				
	Gaji tunjangan yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki	1	218	82.26%	Baik
	Gaji tunjangan yang saya terima sesuai dengan peraturan yang berlaku	2	235	88.68%	Sangat Baik
	Keadilan internal kenaikan gaji				
	Kenaikan gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan sekarang	3	218	82.26%	Baik
	Keadilan internal insentif				
	Saya merasa instansi sudah memberikan gaji insentif pegawai sesuai dengan standar yang berlaku	4	214	80.75%	Baik
	Gaji insentif saya adil dan sesuai dengan usaha yang saya keluarkan	5	213	80.38%	Baik
	Keadilan internal gaji				
	Gaji secara internal sesuai dengan usaha yang saya dikeluarkan	6	220	83.02%	Baik
	Gaji internal yang saya terima sesuai dengan jabatan sekarang	7	220	83.02%	Baik
	Keadilan eksternal kenaikan gaji				
	Kenaikan gaji secara eksternal sesuai dengan usaha yang saya dikeluarkan	8	205	77.36%	Baik
	Kenaikan gaji yang saya terima secara eksternal sesuai dengan jabatan sekarang	9	213	80.38%	Baik
	Keadilan eksternal tunjangan				

Keadilan Eksternal	Gaji tunjangan eksternal yang diterima sesuai dengan kemampuan kerja yang saya miliki	10	221	83.40%	Baik
	Gaji tuntangan eksternal yang saya terima sesuai dengan peraturan yang berlaku	11	221	83.40%	Baik
	Keadilan eksternal insentif				
	Saya merasa instansi sudah memberikan gaji insentif eksternal pegawai sesuai dengan standar yang berlaku	12	206	77.74%	Baik
	Gaji insentif eksternal saya adil dan sesuai dengan usaha yang saya keluarkan	13	201	75.85%	Baik
	Keadilan eksternal gaji				
	Gaji secara eksternal sesuai dengan usaha yang saya dikeluarkan	14	213	80.38%	Baik
	Gaji eksternal yang saya terima sesuai dengan jabatan sekarang	15	220	83.02%	Baik
	Jumlah Jawaban			3238	Baik
	Nilai Maksimum (5x15x53)			3975	
	Persentase			81.46%	

Tabel diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai gaji. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa skor total untuk gaji adalah Jumlah skor 3238 tersebut dimasukan kedalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara :

Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 15 \times 53 = 3975$

Nilai Indeks Minimum = $1 \times 15 \times 53 = 795$

Jarak Interval = $(\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}) : 5$
 $= (3975 - 795) : 5$
 $= 636$

Persentase Skor = $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\%$
 $= [(3238) : 3975] \times 100\%$
 $= 81.46\%$

Tabel 13. Garis Kontinum Gaji

Tidak Baik	Kurang Baik	Cukup Baik	Baik	Sangat Baik
35%	50%	65%	84%	100%

Secara garis besar diketahui bahwa gaji pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung dalam kategori Baik dengan Total Skor 3238 atau 81.46%.

Kinerja Pegawai sebagai variabel Dependen (Y)

Untuk mengukur variabel kinerja pegawai digunakan 10 pertanyaan. Pada setiap pertanyaan terdapat 5 pilihan jawaban, diman respon diharuskan memilih salah satu pilihan jawaban yang tersedia,. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada pegawai , jawaban yang diperoleh disajikan dalam bentuk tabel berikut:

Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kuantitas

Item	Pertanyaan	Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
1	Saya bisa mengerjakan pekerjaan melebihi Jumlah yang harus diselesaikan	Sangat Setuju (SS)	5	16	30.19%
		Setuju (S)	4	16	30.19%
		Cukup Setuju (CS)	3	21	39.62%
		Tidak Setuju (TS)	2	0	0%
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%
Jumlah				53	100%

Pada tabel diatas diketahui bahwa dari 53 pegawai yang respondennya yaitu ada 16 responden atau 30.19% pegawai menjawab Sangat Setuju, 16 responden atau 30.19% menjawab Setuju, 21 responden atau 39.62% menjawab Cukup Setuju.

Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai cukup setuju dengan mengerjakan pekerjaan melebihi jumlah yang harus diselesaikan.

Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kuantitas

Item	Pertanyaan	Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai pengukuran prestasi kerja	Sangat Setuju (SS)	5	22	41.51%
		Setuju (S)	4	24	45.28%
		Cukup Setuju (CS)	3	7	13.21%
		Tidak Setuju (TS)	2	0	0%
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%
Jumlah				53	100%

Pada tabel 4.25 diatas diketahui bahwa dari 53 pegawai yang respondennya yaitu ada 22 responden atau 41.51% pegawai menjawab Sangat Setuju, 24 responden atau 45.28% menjawab Setuju, 7 responden atau 13.21% menjawab Cukup Setuju.

Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai setuju dengan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai pengukuran prestasi kerjanya.

Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kualitas

Item	Pertanyaan	Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
3		Sangat Setuju (SS)	5	24	45.28%
		Setuju (S)	4	21	39.62%

	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik	Cukup Setuju (CS)	3	8	15.09%
		Tidak Setuju (TS)	2	0	0%
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%
Jumlah				53	100%

Pada tabel 4.26 diatas diketahui bahwa dari 53 pegawai yang respondennya yaitu ada 24 responden atau 45.28% pegawai menjawab Sangat Setuju, 21 responden atau 39.62% menjawab Setuju, 8 responden atau 15.09% menjawab Cukup Setuju.

Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai setuju dengan mampu berusaha menghasilkan kualitas kerjanya yang baik.

Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kualitas

Item	Pertanyaan	Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
4	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja	Sangat Setuju (SS)	5	23	43.40%
		Setuju (S)	4	15	28.30%
		Cukup Setuju (CS)	3	15	28.30%
		Tidak Setuju (TS)	2	0	0%
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%
Jumlah				53	100%

Pada tabel 4.27 diatas diketahui bahwa dari 53 pegawai yang respondennya yaitu ada 23 responden atau 43.40% pegawai menjawab Sangat Setuju, 15 responden atau 28.30% menjawab Setuju, 15 responden atau 28.30% menjawab Cukup Setuju.

Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai sangat setuju dengan waktu selama bekerja, dan juga berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerjanya.

Tanggapan Responden Mengenai Indikator Ketepatan Waktu

Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kecepatan Waktu					
Item	Pertanyaan	Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
5	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya	Sangat Setuju (SS)	5	22	41.51%
		Setuju (S)	4	30	56.60%
		Cukup Setuju (CS)	3	1	1.89%
		Tidak Setuju (TS)	2	0	0%
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%
Jumlah				53	100%

Pada tabel 4.28 diatas diketahui bahwa dari 53 pegawai yang respondennya yaitu ada 22 responden atau 41.51% pegawai menjawab Sangat Setuju, 30 responden atau 56.60% menjawab Setuju, 1 responden atau 1.89% menjawab Cukup Setuju.

Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai setuju dengan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Tanggapan Responden Mengenai Indikator Ketepatan Waktu

Item	Pertanyaan	Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
6	Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik	Sangat Setuju (SS)	5	23	43.40%
		Setuju (S)	4	30	56.60%
		Cukup Setuju (CS)	3	0	0%
		Tidak Setuju (TS)	2	0	0%
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%
Jumlah				53	100%

Pada tabel 4.29 diatas diketahui bahwa dari 53 pegawai yang respondennya yaitu ada 23 responden atau 43.40% pegawai menjawab Sangat Setuju, 30 responden atau 56.60% menjawab Setuju.

Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai setuju dengan selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.

Tanggapan Responden Mengenai Indikator Efektivitas

Item	Pertanyaan	Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
7	Saya mengetahui deskripsi pekerjaan dengan baik	Sangat Setuju (SS)	5	23	43.40%
		Setuju (S)	4	30	56.60%
		Cukup Setuju (CS)	3	0	0%
		Tidak Setuju (TS)	2	0	0%
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%
Jumlah				53	100%

Pada tabel 4.30 diatas diketahui bahwa dari 53 pegawai yang respondennya yaitu ada 23 responden atau 43.40% pegawai menjawab Sangat Setuju, 30 responden atau 56.60% menjawab Setuju.

Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai setuju dengan dapat mengetahui deskripsi pekerjaannya dengan baik.

Tanggapan Responden Mengenai Indikator Efektivitas

Item	Pertanyaan	Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
8	Saya selalu memiliki	Sangat Setuju (SS)	5	16	30.19%
		Setuju (S)	4	30	56.60%

	inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan permasalahan yang kadang muncul	Cukup Setuju (CS)	3	7	13.21%
		Tidak Setuju (TS)	2	0	0%
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%
Jumlah				53	100%

Pada tabel 4.31 diatas diketahui bahwa dari 53 pegawai yang respondennya yaitu ada 16 responden atau 30.19% pegawai menjawab Sangat Setuju, 30 responden atau 56.60% menjawab Setuju, 7 responden atau 13.21% menjawab Cukup Setuju.

Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai setuju dengan selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan permasalahan yang kadang muncul.

Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kemandirian

Item	Pertanyaan	Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
9	Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain	Sangat Setuju (SS)	5	23	43.40%
		Setuju (S)	4	30	56.60%
		Cukup Setuju (CS)	3	0	0%
		Tidak Setuju (TS)	2	0	0%
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%
Jumlah				53	100%

Pada tabel 4.32 diatas diketahui bahwa dari 53 pegawai yang respondennya yaitu ada 23 responden atau 43.40% pegawai menjawab Sangat Setuju, 30 responden atau 56.60% menjawab Setuju. Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai setuju dengan dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lainnya.

Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kemandirian

Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kemandirian					
Item	Pertanyaan	Penilaian	Bobot	Frekuensi	Persentase
10	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan saya	Sangat Setuju (SS)	5	23	43.40%
		Setuju (S)	4	30	56.60%
		Cukup Setuju (CS)	3	0	0%
		Tidak Setuju (TS)	2	0	0%
		Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0%
Jumlah				53	100%

Pada tabel 4.33 diatas diketahui bahwa dari 53 pegawai yang respondennya yaitu ada 23 responden atau 43.40% pegawai menjawab Sangat Setuju, 30 responden atau 56.60% menjawab Setuju. Dapat disimpulkan bahwa kebanyakan pegawai setuju dengan selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaannya.

Tabel 4.34 Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dimensi	Pertanyaan	No Item	Skor	Persentase (%)	Kategori
Kuantitas	Jumlah yang harus diselesaikan				
	Saya bisa mengerjakan pekerjaan melebihi Jumlah yang harus diselesaikan	1	207	78.11%	Baik
	Pengukuran prestasi kerja				
	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai pengukuran prestasi kerja	2	227	85.66%	Sangat Baik
Kualitas	Acuan pencapaian tujuan				
	Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik	3	228	86.04%	Sangat Baik
	Mutu yang di hasilkan				
	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja	4	220	83.02%	Baik
Ketepatan Waktu	Saling bekerjasama antar pegawai				
	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya	5	233	87.92%	Sangat Baik
	Sesuai tidaknya waktu yang ditetapkan				
	Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik	6	235	88.68%	Sangat Baik
Efektivitas	Tingkat penggunaan sumber daya				
	Saya mengetahui deskripsi pekerjaan dengan baik	7	235	88.68%	Sangat Baik
	Tingkat penggunaan sumber daya				
	Saya selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan permasalahan yang kadang muncul	8	221	83.40%	Baik
Kemandirian	Dapat menjalankan fungsi kerjanya				
	Saya dapat membina kerja sama yang baik dengan rekan kerja yang lain	9	235	88.68%	Sangat Baik
	Dapat menjalankan fungsi kerjanya				

	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan saya	10	235	88.68%	Sangat Baik
	Jumlah Jawaban			2276	Sangat Baik
	Nilai Maksimum (5x10x53)			2650	
	Persentase			85.89%	

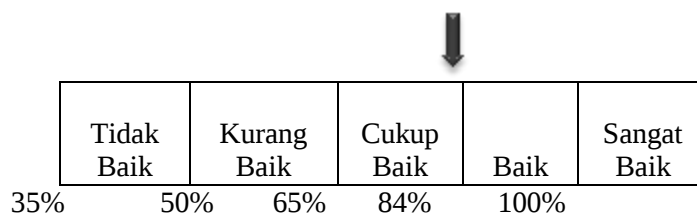
Tabel 4.34 diatas menggambarkan tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengolahan yang disajikan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa skor total untuk Kinerja Pegawai adalah Jumlah skor 2276 tersebut dimasukan kedalam garis kontinum, yang pengukurannya ditentukan dengan cara : Nilai Indeks Maksimum = $5 \times 10 \times 53 = 2650$

Nilai Indeks Minimum = $1 \times 10 \times 53 = 530$

Jarak Interval = (Nilai Maksimum – Nilai Minimum) : 5
= $(2650 - 530) : 5$
= 424

Persentase Skor = $[(\text{total skor}) : \text{nilai maksimum}] \times 100\%$
= $[(2276) : 2650] \times 100\%$
= 85.89%

Garis Kontinum Kinerja Pegawai (85.89%)



Secara garis besar diketahui bahwa Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bandung dalam kategori Sangat baik Baik dengan Total Skor 2276 atau 85.89%

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.36
Hasil Output SPSS Uji Koefisien Korelasi
Correlations

		Gaji	Kinerja Pegawai
Gaji	Pearson Correlation	1	.682**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	53	53
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diatas, dapat disimpulkan bahwa koefisien Korelasi (r) antara variable gaji variable kinerja pegawai menunjukan angka 0,682. Nilai korelasi positif menandakan bahwa hubungan yang terjadi searah, dimana semakin baik gaji akan menciptakan kinerja pegawai yang semakin positif. Secara deskriptif nilai sebesar 0,682 termasuk kedalam kategori hubungan korelasi kuat karena berada pada rentang 0,60 - 0,799. Hal tersebut berarti terdapat hubungan yang kuat antara gaji dengan kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinan

Tabel 4.37
Hasil Output SPSS Uji Koefisien Determinan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.454	4.137

a. Predictors: (Constant), Gaji

Berdasarkan hasil perhitungan nilai Koefisien Determinan, dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh Gaji terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga adalah sebesar 0,465 atau sebesar 46,5%. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa selain variabel Gaji ternyata Kinerja Pegawai dipengaruhi variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 53,5%.

Uji Regresi

Tabel
Hasil Output SPSS Uji Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.960	4.838		2.265	.028
	Gaji	.524	.079	.682	6.657	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil pengolahan data pada tabel 4.38 diatas diperoleh persamaan regresi Gaji dan Kinerja Pegawai sebagai berikut :

$$Y = 10.960 + 0,524X$$

Pada persamaan tersebut nilai a konstanta adalah 10.960 hal tersebut dapat diartikan bahwa jika Gaji diabaikan maka nilai Kinerja Pegawai 10.960. Koefisien regresi pada variabel Gaji adalah 0,524. Artinya apabila Gaji dinaikan sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,524 atau 52,4%.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa sig (0,000) > (0,05) dapat disimpulkan bahwa arah regresi positif dan signifikan.

SIMPULAN

Secara umum Gaji Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bandung yang ditunjukkan oleh hasil penelitian didapat bahwa Gaji yang terdiri dari Keadilan Internal dan Keadilan Eksternal dalam kategori baik yaitu sebesar 81.46%, Ini berarti Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bandung sudah memiliki Gaji yang baik untuk memenuhi kebutuhan hidup para pegawainya, terbukti berdasarkan hasil pengolahan data skor jawaban responden terhadap Keadilan Internal dan Keadilan Eksternal. Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bandung yang ditunjukkan oleh hasil penelitian didapat bahwa Kinerja Pegawai yang terdiri dari aspek Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Kemandirian dalam kategori sangat baik yaitu sebesar 85.89%, ini berarti bahwa Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten sudah memiliki Kinerja Pegawai yang sangat baik, terbukti berdasarkan hasil pengolahan data berdasarkan skor jawaban responden terhadap aspek Kuantitas, Kualitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Kemandirian. Sedangkan Berdasarkan perhitungan statistik pada uji korelasi person, koefisien determinasi dan regresi sederhana dapat diambil kesimpulan bahwa Gaji Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bandung memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya jika Gaji Pegawai tinggi maka Kinerja Pegawai pun akan tinggi. Gaji mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 46,5%. Dan apabila pihak instansi meningkatkan Gaji Pegawai maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 52,4%.

REFERENSI

- Anggun Chintami Tri Bintang Nararia, (2018). *“Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BP-PAUD Dan DIKMAS Sumatera Utara Medan”*
- Hasibuan, Malayu. (2017). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keke Haryani, (2019). *“Pengaruh Gaji, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lesianco Di Cikarang”*
- Muhammad Akbar Gumilar R, (2018). *“Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infomedia Nusantara Di Bandung”*
- Moh. Farhan Maulana, (2016). *“Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk”*
- Nurhidayah, (2018). *“Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bandung Bina Distribusi Div Nestle”*
- <http://katadata.co.id/PP Nomor 15 Tahun 2019> (Diakses pukul 15:10 WIB Tanggal 31 Maret 2022).
- <http://www.bkn.go.id/pdf.salinan badan kepegawaian negara> (Diakses pukul 15:11 WIB Tanggal 31 Maret 2022).
- <https://dispora.bandungkab.go.id/> (Diakses pukul 8.52 WIB Tanggal 18 April 2022).