

**PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
TIDAK TETAP DI KANTOR KECAMATAN PASER  
BELENGKONG KABUPATEN PASER**

**Nur Ayunda Novita, Santi Rande**

**eJournal Administrasi Publik  
Volume 12, Nomor 2, 2024**

## HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap di Kantor Kecamatan Paser Belengkong Kabupaten Paser.

Pengarang : Nur Ayunda Novita

NIM : 1702015037

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Publik Fisip Unmul.

Samarinda, 5 Januari 2024

**Pembimbing**



**Dr. Santi Rande, M.Si**  
**NIP. 19751001 200604 2 001**

*Bagian di bawah ini*

**DIISI OLEH ADMIN EJOURNAL ADMINISTRASI PUBLIK**

Identitas terbitan untuk artikel di atas

<b>Nama Terbitan</b>	: eJournal Administrasi Publik	 <b>Koordinator Program Studi</b> <b>Administrasi Publik</b>  <b>Dr. Fajar Apriani, M.Si.</b> <b>NIP 19830414 200501 2 003</b>
<b>Volume</b>	: 12	
<b>Nomor</b>	: 2	
<b>Tahun</b>	: 2024	
<b>Halaman</b>	: 357-363	

# PENGARUH GAJI TERHADAP KINERJA PEGAWAI TIDAK TETAP DI KANTOR KECAMATAN PASER BELENGKONG KABUPATEN PASER

Nur Ayunda Novita <sup>1</sup>, Santi Rande <sup>2</sup>

## **Abstrak**

*Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengukur adanya "pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai tidak tetap di Kantor Kecamatan Paser Belengkong Kabupaten Paser". Adapun penelitian ini menggunakan salah satu jenis penelitian yaitu asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Variabel gaji memiliki indikator: 1. Kelayakan, 2. Motivasi Kerja, 3. Kepuasan kerja. Variabel kinerja pegawai memiliki indikator: 1. Efektivitas, 2. Kualitas, 3. Ketepatan Waktu. Proses pengambilan data dilakukan melalui angket online yaitu googleform dan menggunakan pengembangan metode pengambilan sampel jenuh yang mana seluruh populasi dijadikan sampel, adapun dalam penelitian ini jumlah responden adalah 30 responden.. Untuk pengujian analisis peneliti menggunakan beberapa analisis yaitu analisis regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi, uji validitas dan reliabilitas, adapun analisis tersebut dihitung menggunakan bantuan SPSS for windows 22. Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara kinerja karyawan dan gaji. Gaji hanya menyumbang 18,7% dari perbedaan kinerja karyawan; sisanya sebesar 81,3% disebabkan oleh faktor-faktor yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini. Selain itu, hasil variabel independent berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja pegawai tidak tetap. Indikator gaji yang memiliki pengaruh paling kuat ialah indikator motivasi kerja.*

**Kata Kunci :** gaji, kinerja pegawai, pegawai tidak tetap

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia tidak diragukan lagi merupakan salah satu aspek terpenting dalam organisasi atau lembaga mana pun, terutama pemerintah; Oleh karena itu, pemerintah harus serius mengembangkan sumber daya manusianya. Setiap organisasi khususnya instansi pemerintahan seringkali berhadapan langsung dengan permasalahan SDMnya, yaitu kinerja pegawai.

Selain variabel lain, gaji merupakan salah satu dari beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja. Meskipun gaji dan kompensasi tampak sama dalam penggunaan umum, sebenarnya keduanya memiliki arti yang sangat berbeda. Kurniawan dkk. (2020: 160) mendefinisikan gaji sebagai "jumlah bulanan yang

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: [17nurayundanovita37@gmail.com](mailto:17nurayundanovita37@gmail.com)

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

sesuai dengan tanggung jawab administratif dan manajerial yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kompensasi”. Sebaliknya, pekerja yang melakukan pekerjaan manual dan terutama bergantung pada kekuatan fisik diberi kompensasi berupa upah, yang besarnya biasanya ditentukan setiap hari atau berdasarkan hasil pekerjaan yang diselesaikan. Berdasarkan definisi ini, maka perbedaan antara gaji dan upah tidak dapat dipungkiri lagi.

Rendahnya semangat kerja, khususnya di kalangan staf sementara, dapat disebabkan oleh gaji yang diberikan dan efektivitas pengawasan kepemimpinan. Penentuan gaji bagi pegawai tidak tetap biasanya berada di bawah kewenangan pejabat yang berwenang. Khusus gaji pegawai tidak tetap pada Kantor Kecamatan Belengkong Paser ditetapkan dengan Peraturan Bupati Paser Nomor 2 Tahun 2017 yang merupakan perubahan atas Peraturan Bupati Paser Nomor 12 Tahun 2015 tentang Standarisasi Gaji Pegawai Tidak Tetap di Kabupaten Paser. Gaji pegawai tidak tetap pada Kantor Kecamatan Paser Belengkong ditetapkan sesuai dengan tingkat ijazah pegawai yang ditetapkan dalam peraturan ini.

Menurut Arep (dikutip dalam Subianto 2016:34), remunerasi atau kompensasi yang diterima seorang pegawai mempunyai nilai pribadi yang signifikan bagi dirinya. Melalui remunerasi inilah mereka dapat meningkatkan kinerja profesional dan hubungan kekeluargaan mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh gaji. Melihat fenomena tersebut, penulis menjadi penasaran dengan pertanyaan sejauh mana gaji mempengaruhi kinerja pegawai tidak tetap di Kantor Kecamatan Paser Belengkong Kabupaten Paser.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Menurut Dessler (2015:4) menyatakan bahwa ”Manajemen sumber daya manusia (SDM) mencakup perolehan, pengembangan, evaluasi, dan remunerasi personel, di samping pengawasan hubungan kerja serta kesehatan dan keselamatan dalam konteks keadilan karyawan”. Manajemen sumber daya manusia sebagaimana didefinisikan oleh Yeni dkk. (2022:512), merupakan tanggung jawab pegawai yang menjamin keselarasan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilannya dengan persyaratan pekerjaan yang dilakukan atau diperolehnya. Maka dapat disimpulkan, Manajemen sumber daya manusia ialah sebuah proses pengembangan pada karyawan untuk meningkatkan kemampuan individu mereka.

### ***Motivasi***

Menurut Whittaker ( dalam Sardiman, 2016:73 ) motivasi adalah sebuah kondisi yang dapat mengaktifkan tingkah laku seseorang mencapai tujuan yang ditimbulkan oleh motivasi tersebut. Seperti yang dikatakan Yuli (dalam Dahlan, 2018:37 “motivasi adalah suatu bentukan tingkah laku dalam diri seseorang yang dicirikan oleh suatu bentuk kegiatan atau aktivitas yang dilakukan melalui proses

psikologis”. Maka dapat disimpulkan, Motivasi ialah sebuah perasaan yang muncul dikarenakan satu hal tertentu dan membuat seseorang merasa semangat dalam mencapai tujuannya.

### ***Kinerja Pegawai***

Sebagaimana dikemukakan oleh Prawirosentono (dikutip dalam Pasolong, 2007, p. 204), “Wewenang dan tanggung jawab yang diberikan menentukan cara kelompok dan individu dalam suatu organisasi berusaha mencapai tujuan organisasi dengan cara yang bermoral, legal, dan etis; kinerja adalah hasil dari upaya ini”. Sinambel dkk. (dikutip dalam Pasolong, 2007, hal. 204) memberikan definisi kinerja pegawai sebagai kapasitas seorang individu untuk melaksanakan tugas tertentu dengan memanfaatkan kemampuan tertentu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja ditentukan oleh usaha, keterampilan, dan produktivitas seseorang, organisasi, atau kelompok dalam pelaksanaan tugas tertentu. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator yang digariskan oleh otoritas tunggal, Robbins (2006:79). Diantaranya adalah sebagai berikut: a). Efektivitas, yang mengacu pada langkah-langkah yang diambil untuk mengurangi konsumsi bahan baku, b). Kualitas Kerja, yang menyangkut penilaian pegawai terhadap kualitas keluaran dan c). Ketepatan waktu, yaitu berkaitan dengan penyelesaian tugas dalam jangka waktu yang ditentukan.

### ***Gaji***

Tulus (seperti dikutip dalam Marianus Subianto 2016:47) mengartikan gaji sebagai imbalan yang diterima oleh personel administrasi dan manajemen sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Personil ini diberikan gaji bulanan tetap. Perihal Perubahan Ketiga Atas Peraturan Bupati Paser Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Standarisasi Gaji Bagi Pegawai Tidak Tetap Di Kabupaten Paser, hal ini tertuang dalam Peraturan Bupati Paser Nomor 2 Tahun 2017. Pemegang ijazah Pegawai non-PNS dan Non-PNS. karyawan tetap diberi kompensasi yang berbeda.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa gaji terdiri dari sejumlah uang standar yang diberikan kepada personel secara konsisten dan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan sebelumnya. Indikator gaji yang digunakan dalam penelitian ini adalah yang diuraikan oleh Ratnasari dkk. (2020:69). Hal ini mencakup hal-hal berikut: a) Kelayakan, yang mengacu pada kelayakan gaji bagi karyawan atau staf; b) Motivasi Kerja, yaitu emosi yang ditimbulkan oleh pegawai setelah menerima gaji dan meningkatkan semangatnya; dan c) Kepuasan Kerja, yaitu menyangkut emosi yang dialami pegawai setelah menerima gaji yang sepadan dengan faktor individu.

### ***Hipotesis***

H<sub>0</sub>: Kinerja pegawai tidak tetap di Kantor Kecamatan Paser Belengkong Kabupaten Paser tidak terpengaruh oleh gaji.

H<sub>1</sub>: Kinerja pegawai tidak tetap di Kantor Kecamatan Paser Belengkong Kabupaten Paser dipengaruhi oleh gaji yang mereka terima.

### ***Definisi Konseptual***

Definisi konseptual dalam penelitian ini adalah gaji (X) dan kinerja Pegawai Tidak Tetap (Y). Gaji adalah sejumlah uang yang diterima oleh seseorang dari jasa yang telah dia berikan dan diberikan dalam waktu bulanan dengan jumlah yang tertentu. Kinerja adalah hasil kerja yang berhubungan dengan beberapa aspek, seperti kuantitas, kualitas ketepatan waktu, insentif, motivasi dan lain lain.

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan oleh peneliti ialah dengan pendekatan kuantitatif. Prosedur ini sangat bergantung pada nilai numerik secara keseluruhan, termasuk perolehan data, analisis, dan presentasi, untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara gaji dan kinerja karyawan sementara. Sampel penelitian hanya terdiri dari pegawai tidak tetap yang bekerja di kantor Kabupaten Paser Belengkong. Penelitian ini menggunakan sampel dari seluruh populasi sampel yang berjumlah tiga puluh orang pegawai tidak tetap. Hal ini disebabkan oleh teknik sampling jenuh yang digunakan.

Metodologi yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner online berbasis Google Form dan penelitian kepustakaan. (*Googleform* tersebut berisi daftar pernyataan yang berkaitan erat dengan gaji dan kinerja karyawan). Adapun jumlah item pernyataan yang digunakan gaji 6 item pernyataan, dan kinerja karyawan 6 item pernyataan. Proses pengukuran data dilakukan dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima skala atau alternatif pilihan jawaban: sangat tidak setuju (1), setuju (4), netral (3), dan sangat tidak setuju (1). Skalanya berkisar dari sangat setuju (5) hingga setuju (4) hingga netral (3) hingga sangat tidak setuju (1). Para sarjana menggunakan berbagai tes dan analisis, termasuk uji koefisien korelasi determinasi, penilaian validitas dan reliabilitas, dan analisis regresi linier sederhana. Untuk dapat menafsirkan hubungan yang ada antara variabel x dan y dapat menggunakan pedoman nilai interpretasi sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00-0,1999	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2019:231)

Setelah menemukan adanya hubungan antara keduanya, dilanjutkan dengan mencari besar pengaruh menggunakan uji koefisien determinasi. Aplikasi komputer Statistical Package for Science 22 (SPSS 22 untuk Windows) digunakan dalam proses perhitungan dan analisis tes.

### Hasil Penelitian dan Analisis Data

Hasil penelitian uji validitas dan uji reliabilitas untuk 6 item pernyataan gaji valid dan reliabel. Begitu pula dengan kinerja pegawai tidak tetap, hasil uji validitas dan reliabilitas 6 item pernyataan kinerja pegawai tidak tetap dinyatakan valid dan reliabel. Adapun hasil perhitungan dengan aplikasi SPSS 22 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.127	4.689		2.373	.025
	GAJI	.598	.236	.432	2.536	.017

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah menggunakan *spss 25, 2023*

Nilai konstanta (a) sebesar 11,127 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,598 seperti terlihat pada Tabel 2. Untuk mengetahui signifikansi regresi dapat dilakukan perbandingan antara Sig dan  $\alpha$ ; khususnya Sig (0,017) <  $\alpha$  (0,05). Oleh karena itu, jika H1 diterima dan H0 ditolak, maka gaji (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak tetap pada Kantor Kecamatan Paser Belengkong. Sejauh mana pengaruh gaji terhadap kinerja staf sementara dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.432 <sup>a</sup>	.187	.158	1.363

a. Predictors: (Constant), GAJI

Sumber: Data kuesioner yang telah diolah menggunakan *spss 22, 2023*

Nilai R (korelasi) atau tingkat hubungan antar variabel sebesar 0,432 atau 43,2% seperti terlihat pada Tabel 3. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel berada pada rentang 0,40 hingga 0,599. Pengamatan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang hingga memadai antara variabel X dan Y. dengan demikian maka gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 43,2%. Sedangkan besarnya tingkat pengaruh antara jenis variabel ditunjukkan oleh angka  $R^2$  (R<sup>2</sup>) sebesar 0,187 atau sebesar 18,7% yang mana menunjukkan besarnya pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai dengan menghitung koefisien determinasi. Angka tersebut menunjukkan bahwa pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai tidak tetap sebesar 18,7%.

Berdasarkan penelitian ini didapatkan gambaran mengenai indikator yang digunakan didalam kondisi baik. Adapun uji validitas untuk kedua variabel X dan Y dinyatakan valid dikarenakan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$ . Oleh karena itu, H1 diterima dan H0 ditolak, semakin menunjukkan bahwa variabel gaji memang berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak tetap.

Berdasarkan hasil analisis linear sederhana didapatkan nilai sig sebesar 0,017 dan angka tersebut kurang dari 0,05. Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai tidak tetap.

Temuan uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa gaji mempunyai pengaruh sebesar 18,7% terhadap kinerja pegawai tidak tetap. Namun, penyelidikan tidak mencakup potensi pengaruh lainnya. Mayoritas pegawai tidak tetap di Kantor Kecamatan Paser Belengkong berpendapat bahwa kompensasi yang diberikan berdampak pada tingkat kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Subianto (2016:712) yang menyimpulkan bahwa “gaji pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.” Hal ini disebabkan motivasi pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dirangsang oleh gajinya sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

## **Penutup**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan temuan analisis yang dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tidak tetap memang dipengaruhi oleh gajinya. Berdasarkan besarnya kontribusi sebesar 18,7% maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai tidak tetap dipengaruhi oleh gajinya. Konsekuensinya, H1 disetujui secara otomatis sedangkan H0 ditolak.

### ***Saran***

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Pemberian gaji seharusnya lebih disesuaikan dengan kinerja pegawai itu sendiri. Maka tidak terjadi adanya tumpang tindih serta menjadikan gaji tersebut lebih sesuai.
2. Adanya bonus atau insentif untuk pegawai tidak tetap mungkin dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, diluar dari gaji yang mereka dapat.



Hal tersebut memberikan rasa puas dan dihargai bagi para pegawai. Pemberian insentif ataupun bonus tersebut bisa disesuaikan dengan peraturan yang berlaku di Kantor Kecamatan Paser Belengkong.

3. Adanya kekurangan dari penelitian ini ialah kurangnya kemampuan pribadi dari penulis sebagai seorang peneliti. Diharap dengan adanya penelitian selanjutnya disarankan untuk memilih faktor atau indikator lain sebagai objek penelitian yang sekiranya juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Daftar Pustaka**

- Dahlan. 2018. *Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah*. Edisi 1. Bandung: CV. Mujahid Press.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: PT Indeks.
- Marianus Subianto. 2016. *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto*.
- Nawawi, Z. 2015. *Manajemen Pemerintahan*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Pasolong, H. 2019. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Peraturan Bupati Paser Nomor 2 Tahun 2017 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Bupati Paser Nomor 12 Tahun tentang Standarisasi Gaji Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Kabupaten Paser.
- Rachmawati, Yeni. Pratiwi, Ayu. Wulandari, Sri, Eka. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*.
- Ratnasari, I & Mahmud, A. 2020. *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan*.
- Robbins S, P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sardiman, AM. 2016. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, CV.