

Pengaruh Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer

Rodi Syafrizal¹, Gugum Mukdas Sudarjah²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya¹, Universitas Pasundan²

Email: rodisyafziral@gmail.com*

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze and examine the effect of salary and motivation on the performance of honorary employees of the Environmental Service. The population in this study were all honorary employees of the North Tebing Tinggi City Environmental Service totaling 277 people. The method of determining the number of samples using the slovin formula with a sample of 73 people and determining the sample using incidental techniques. The source of data in this study comes from primary data, namely the results of a questionnaire/questionnaire that is filled in directly by the respondent. Hypothesis testing using multiple regression analysis. The results of this study indicate that partially salary has a positive and significant effect on employee performance, but partially motivation does not significantly affect employee performance. While simultaneously variable salary and motivation have a positive and significant effect on the performance of honorary employees.

Keywords: Salary, Motivation, Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh gaji dan motivasi terhadap kinerja pegawai honorer Dinas Lingkungan Hidup. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai honorer Dinas Lingkungan Hidup Kota Tebing Tinggi Utara berjumlah 277 orang. Metode penentuan jumlah sampel menggunakan rumusan slovin dengan sampel berjumlah 73 orang dan penentuan sampel dengan teknik insidental. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer yaitu dari hasil koesioner/angket yang diisi secara langsung oleh responden. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, namun secara parsial motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan variabel gaji, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer.

Kata kunci: Gaji, Motivasi, Kinerja

PENDAHULUAN

Tenaga honorer merupakan salah satu sumber daya manusia yang ada di Indonesia saat ini, sebagai alternatif sumber daya manusia yang membantu kinerja dari pegawai negeri sipil. Adanya tenaga kerja honorer dimaksudkan untuk mengatasi keterbatasannya jumlah dari

pegawai negeri sipil yang relatif sedikit yang kuantitasnya masih kurang diberbagai daerah, untuk itu diperlukan Sumber daya manusia tambahan yang mampu mengatasi keterbatasan jumlah dari pegawai negeri sipil. Dalam hal tugas kerja pegawai negeri sipil dengan pegawai honorer memiliki tugas dan tanggung jawab yang tak jauh berbeda di tentunya mendorong efektifnya kinerja intasi dengan jumlah Pegawai negeri sipil yang terbatas.

Berbicara tentang pegawai honorer tentu tak perna terlepas oleh masalah gaji yang kecil. Dimana kebanyakan rata-rata pegawai honorer daerah hanya menerima upah dibawah upah minimum rata-rata (UMR) daerah. Hal ini tentu saja menjadi promblemik hingga saat ini yang belum terselesaikan. Salah satunya yaitu pegawaian honorer Dinas Lingkungan Hidup kota Tebing Tinggi Provinsi Sumatera Utara. Dimana terdapat sekitar 277 pegawai honorer pada dinas terkait hanya menerima gaji hanya sebesar Rp. 1.400.000 perbulannya hal sangat berbeda jauh dengan UMR kota Tebing Tinggi yang sebesar Rp. 2.565.422. Dengan biaya kebutuhan hidup yang terus meningkat tentu saja hal ini menjadi salah satu menjadi permasalahan yang diterima dan harus dihadapi para pegawai honorer. Disamping tuntutan kerja yang cukup berat karena waktu dinas fullday dan cukup padat tentu banyak dari pegawai honorer hanya mengharapkan gaji dari pekerjaannya sebagai pegawai honorer dengan biaya hidup yang semakin tinggi tentunya gaji honorer ini belum mampu memenuhi sepenuhnya kebutuhan.

Selain gaji kurangnya motivasi kerja tentunya menjadi permasalahan yang dihadapi intansi dimana kurang motivasi kerja ini terjadi karena kurangnya kejelasan jenjang karir honorer yang membuat kurang semangat kerja dari tenaga honorer. Disamping beban kerja yang cukup banyak gaji yang rendah (dibawah UMK/UMR) dan tidak adanya jenjang karir yang diterima tentunya menjadi keluhan dari setiap tenaga honorer daerah. Khususnya pada pegawai honorer Dinas lingkungan Hidup Kota Tebing Tinggi karena adanya keluhan permasalahan tersebut mengakibatkan motivasi semangat kerja tak jarang banyak dari pegawai honorer melakukan pengunduran diri. Namum banyak juga yang masih bertahan karena sulitnya lapangan kerja dan membuat mau tak mau harus terus bekerja sebagai honorer.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diangkat judul “Pengaruh Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Honorer”

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam melakukan setiap kegiatan organisasi atau perusahaan tidak akan terlepas dari faktor sumber daya manusia, baik itu organisasi atau perusahaan yang berskala besar maupun kecil. Sumber daya manusia yang berkualitas dengan bidang keahlian yang dimilikinya masing-masing akan sangat mempengaruhi tingkat kemajuan suatu perusahaan, oleh karena itu diperlukannya manajemen yang baik dalam pengelolaan sumber daya manusia (Irfaniya, 2018). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu pegawai (Imlawal, 2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Merupakan sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja. Dalam melakukan kegiatan Manajemen

Sumber Daya Manusia, tidak hanya seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada Sumber Daya Manusia yang ada, sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Melalui skema desain yang tepat, diharapkan Manajemen Sumber Daya Manusia mampu meningkatkan kinerja para karyawan secara efektif dan efisien, sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2014).

Kinerja

Menurut (Kadarisman, 2016) bahwa kinerja adalah hasil atau keseluruhan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut (Wilson, 2012) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu proses untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengevaluasi kinerja karyawan pada suatu periode tertentu. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu Menurut Sinambela (Sinambela, 2016). Kinerja ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013). Kinerja merupakan segala sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan (Alam, 2016). Berdasarkan pengertian diatas, dapat diuraikan bahwa kinerja (*performance*) adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu (Imlawal, 2018).

Adapun kriteria kinerja seorang pegawai menurut (Irfaniya, 2018) dapat dibagi menjadi beberapa jenis yaitu sebagai berikut:

1. Kriteria berdasarkan Sifat Berpusat pada karakteristik pribadi setiap karyawan, yaitu mengidentifikasi tentang kepribadian karyawan yang berkaitan dengan loyalitas, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kriteria berdasarkan Perilaku Mengarahkan bagaimana suatu pekerjaan dilaksanakan dengan baik dan memfokuskan tentang perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Kriteria berdasarkan Hasil Mengarah pada pencapaian hasil pekerjaan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan hasil pekerjaan, dimana pekerjaan tersebut mudah diukur dan jelas. Lebih mendetail pada jumlah pekerjaan daripada kualitas pekerjaan

Dalam suatu lembaga, ada beberapa indikator yang digunakan guna menentukan kinerja seorang karyawan, seperti yang dikemukakan oleh (Mangkunegara, 2013) yaitu:

1. Kualitas kerja dalam hal ini menyangkut ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan juga kebersihan.
2. Kuantitas kerja yaitu menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan dari individu atau kelompok
3. Tanggung jawab dalam hal ini dapat mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, dan juga kerajinannya.
4. Sikap pegawai dalam hal ini sikap terhadap lembaga, karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama

Gaji

Gaji adalah sebuah kesanggupan dari perusahaan untuk menilai karyawan dan memposisikan diri dalam *benchmarking* dengan dunia industri. Perusahaan wajib, memiliki kerangka dasar system pengupahan yang baku dan standard untuk dijadikan acuan dalam pembicaraan negosiasi pemberian gaji. Tujuan utama dari hal ini adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi serta memuaskan karyawan agar tetap bertahan dan berkarya di perusahaan (Imlawal, 2018).

Ivancevich John, (2014), menyatakan bahwa “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja”. Adapun Tujuan pemberian gaji adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Pendapat lain dikemukakan oleh (Handoko, 2012). “Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang”.

Menurut Poerwono dkk, (2014) peranan gaji dapat ditinjau dari dua pihak, yaitu :

1. Aspek pemberi kerja (majikan)
2. Merupakan unsur pokok dalam menghitung biaya produksi dan komponen dalam menentukan harga pokok yang dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Apabila suatu perusahaan memberikan gaji terlalu tinggi maka, akan mengakibatkan harga pokok tinggi pula dan bila gaji yang diberikan terlalu rendah akan mengakibatkan perusahaan kesulitan mencari tenaga kerja.
3. Aspek penerima kerja Gaji
Merupakan penghasilan yang diterima oleh seseorang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya. Gaji bukanlah merupakan satu - satunya motivasi karyawan dalam berprestasi, tetapi gaji merupakan salah satu motivasi penting yang ikut mendorong karyawan untuk berprestasi, sehingga tinggi rendahnya gaji yang diberikan akan mempengaruhi kinerja dan kesetiaan karyawan.

Hal-hal yang termasuk ke dalam faktor-faktor yang mempengaruhi gaji pegawai:

1. Gaji atau upah yang diberikan oleh pihak swasta, gaji akan cenderung naik jika salah satu pihak, terutama swasta, menaikkan tingkat upahnya sehingga akan diikuti oleh kenaikan gaji pegawai negeri.
2. Kondisi keuangan negara, kenaikan tingkat upah akan sulit dilakukan jika kondisi negara dalam keadaan yang tidak menentu atau tidak stabil.
3. Biaya hidup, dalam suatu negara juga akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya gaji.
4. Peraturan pemerintah, terdapat adanya peraturan pemerintah yang dapat membatasi gaji.
5. Kekayaan negara, negara yang kaya dalam perekonomiannya maka akan dapat memberikan gaji yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan negara lain.
6. Produktivitas pegawai, tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi, maka sebaiknya diberikan imbalan berupa gaji yang memadai dengan produktivitasnya.
7. Persediaan tenaga kerja, gaji yang ditawarkan akan naik jika persediaan tenaga kerja dalam pasar kerja sedikit.
8. Kondisi kerja, tenaga kerja yang bekerja dengan kondisi kerja yang berat dan sulit tentu gaji yang diberikan akan tinggi jika dibandingkan tenaga kerja yang bekerja dengan kondisi yang nyaman.
9. Jam kerja, besaran jumlah jam kerja akan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya gaji, jika jam kerja lebih lama dari yang ditentukan maka upah yang diberikan akan lebih

tinggi.

10. Perbedaan geografis, perbedaan letak geografis suatu negara akan berpengaruh terhadap gaji yang diberikan.
11. Inflasi, pada saat suatu negara mengalami kondisi inflasi maka tingkat upah akan turun, sehingga perlu kebijaksanaan untuk meningkatkan gaji.
12. Pendapatan nasional, jika pendapatan nasional suatu negara meningkat maka sebaiknya gaji harus dinaikkan juga.
13. Harga pasar, apabila mengalami kenaikan tetapi tidak diikuti oleh kenaikan gaji tenaga kerja maka gaji riil akan mengalami penurunan sehingga perlu untuk dinaikkan.
14. Nilai sosial dan etika, negara bertanggung jawab dalam memberikan kesejahteraan masyarakat (Moekijat., 2017).

Menurut Ivancevich John, (2014) indikator upah terdiri dari beberapa bagian, antara lain:

1. Memadai/memenuhi syarat (*Addequate*) Memenuhi ketentuan minimum pemerintah serta kebutuhan serikat pekerja.
2. Keadilan/kewajaran (*Equitable*) Setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan usaha dan kinerja yang dimilikinya.
3. Seimbang (*Balance pay*) Semua jenis imbalan harus mencerminkan paket imbalan yang layak secara keseluruhan. Adanya keseimbangan antara harapan dengan kenyataan kompensasi yang diterima pegawai.
4. Biaya yang efektif (*Cost effective*) Kemampuan perusahaan untuk membayar pembayaran tepat pada waktunya. Sehingga pembayaran kompensasi bisa menjadi efektif bagi pegawai.

Motivasi

Perlunya mengetahui motivasi merupakan salah satu alasan penting meskipun penelitian tentang motivasi yang dilakukan manusia relatif terlambat. Ketidakingintahuan tentang motivasi menggejala sehingga penelitian tersebut tidak perlu dilaksanakan dan menunjukkan nilai kebenaran yang jelas. Bahkan, seringkali hasilnya terlihat mengagumkan, atau diabaikan apabila dianggap tidak praktis untuk diterapkan atau dipresentasikan (Prabowo, 2016). Motivasi sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan - perbuatan atau perilaku tertentu (Irfaniya, 2018). Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku (Uno, 2012). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Konsep mengenai motivasi dalam diri individu, menyebutkan bahwa motivasi tidak dapat dipisahkan dengan konsep kebutuhan manusia (Sari, 2016). Berdasarkan pengertian diatas, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu tidak ada motivasi, jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidak seimbangan. Rangsangan-rangsangan terhadap hal semacam diataslah yang akan menimbulkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh memang dapat dijadikan moto dan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan (Imlawal, 2018).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai menurut Sutrisno (2015), yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Internal, yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi seseorang antara lain :
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Eksternal, tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal itu adalah :
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab

Adapun indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut (Siswanto, 2015) yaitu terdiri dari:

1. Penghargaan (*recognition*)
Penghargaan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang kuat. Penghargaan atas suatu kinerja, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi daripada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah. Penghargaan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali, dapat menjadikan perangsang yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa uang atau barang.
2. Tantangan (*challenge*)
Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi perangsang, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.
3. Tanggung jawab (*responsibility*)
Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab. Dalam hal ini *Total Quality Control* atau dalam istilah indonesianya Peningkatan Mutu Terpadu (PMT) yang bermula dari Negara Jepang, berhasil memberikan tekanan pada tenaga kerja, bahkan setiap tenaga kerja dalam tahapan proses produksi telah turut menyumbang, suatu proses.
4. Pengembangan (*development*)
Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika pengembangan dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas.
5. Keterlibatan (*involvement*)
Rasa ikut terlibat dalam proses pengambilan keputusan atau bentuknya, dapat pula kotak saran dari tenaga kerja.
6. Kesempatan (*opportunity*)
Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib, tidak akan merupakan perangsang untuk berkinerja atau bekerja produktif.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga desain penelitiannya (Salim dan Syahrums, 2012). Penelitian kuantitatif, adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan berdasarkan prosedur statistik atau cara kuantifikasi tertentu (Juliandi, 2015). 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 instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, di buktikan melalui kuesioner/angket yang diberikan kepada responden atau sampel dari beberapa populasi yang dipilih melalui random. Hasil penelitian dari metode kuantitatif secara umum akan berupa data-data/angka-angka. Pada metode ini analisis data akan dilakukan setelah semua data terkumpul (Sugiyono, 2012).

Lokasi yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah Dinas Lingkungan Hidup Kota Tebing Tinggi, yang beralamat di Jl. Gunung Bromo No. 3, Kota Tebing Tinggi (20614). Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai honorer Dinas Lingkungan Hidup Kota Tebing Tinggi dengan populasi sebanyak 277 orang. Dalam menentukan Jumlah sampel menggunakan penentuan jumlah atau ukuran sampel dengan cara rumusan Slovin, seperti berikut ini:

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

keterangan:
n: Jumlah sampel
N: Jumlah populasi
e: Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Dengan menggunakan nilai e sebesar 10% maka hasil yang didapat adalah:

$$n = \frac{277}{1 + (277)(0,1)^2}$$

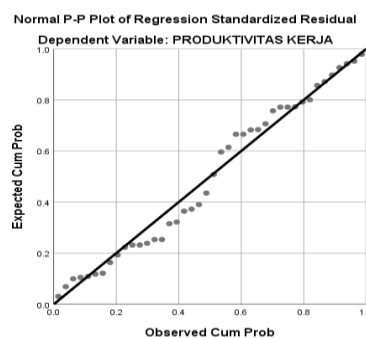
n = 73,4 dibulatkan menjadi 73 responden.

Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode Sampling Insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2012). Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda pada SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Guna melihat apakah data yang disajikan normal sehingga bisa digunakan untuk melakukan uji berikutnya berikut disajikan P Plot hasil pengolahan data sebagai berikut:



Gambar 1. Normal P Plot

Gambar diatas menjelaskan bahwa data telah berdistribusi normal karena membentuk satu garis lurus diagonal mengikuti garis diagonalnya.

Uji Multikolinearitas

Guna mengetahui adanya hubungan kolinearitas antar variabel yang diteliti perlu di uji multikolinearitas, hasil sbb :

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaji	.791	1.265
Motivasi	.791	1.265
a. Dependent Variable: Kinerja		

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari variabel gaji sebesar 0,791 dan variabel motivasi sebesar 0,791 dimana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel gaji sebesar 1,265 dan variabel motivasi sebesar 1,265 dimana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 2 Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.260	1.418		1.594	.116
Gaji	-.034	.081	-.056	-.420	.676
Motivasi	.010	.053	.024	.180	.858
a. Dependent Variable: Abs Res					

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi variable Gaji (X1) sebesar 0,676, dan Motivasi (X2) sebesar 0,858 dimana keduanya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model penelitian ini.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda menjelaskan besarnya peranan variabel gaji, dan variabel motivasi terhadap variabel kinerja.

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6.888	2.584	
	Gaji	.424	.148	.352
	Motivasi	.084	.096	.107
a. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier berganda yang mempunyai formulasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 6,888 + 0,424X_1 + 0,084X_2$. Adapun penjelasan dari deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 6,888 menunjukkan besarnya variabel Kinerja (Y) jika Gaji (X1), dan Motivasi (X2) sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi Gaji X1 (b_1) sebesar 0,424 menunjukkan besarnya peranan variabel Gaji (X1) terhadap kinerja (Y) dengan asumsi Motivasi (X2) konstan. Artinya apabila faktor Gaji (X1) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,424 satuan nilai dengan asumsi variabel tingkat Motivasi (X2) konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X2) (b_2) sebesar 0,084 menunjukkan besarnya peranan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Y) dengan asumsi variabel Gaji (X1) konstan. Artinya apabila faktor Motivasi (X2) meningkat 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,084 satuan nilai dengan asumsi variabel Gaji (X1) konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.412 ^a	.170	.146	2.34717	.170	7.156	2	70	.001
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaji									
b. Dependent Variable: Kinerja									

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,146 atau 14,6%. Hal ini menunjukkan jika variabel Gaji (X1), dan Motivasi (X2) dapat menjelaskan Kinerja (Y) sebesar 14,6%, sisanya sebesar 85,4% (100% - 14,6%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. seperti variabel keterampilan, variabel pendidikan, kepemimpinan dan lain sebagainya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 5 Uji Parsial (t)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.888	2.584		2.665	.010
Gaji	.424	.148	.352	2.875	.005
Motivasi	.084	.096	.107	.871	.387

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Uji Hipotesis Pengaruh Gaji (X1) Terhadap Kinerja Pegawai Honorer (Y) Dinas Lingkungan Hidup Kota Tebing Tinggi

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.14 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,875 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; $n-k = 73-3=70$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,994 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (2,875) $> t_{tabel}$ (1,993), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,005 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel gaji (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Lulu Irfaniya, 2018) dengan dengan signifikansi nilai t hitung (5,425) $>$ nilai t -tabel (1,664) sehingga hipotesis diterima. Dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel gaji (X1) terhadap Kinerja (Y).

b. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai Honorer (Y) Dinas Lingkungan Hidup Kota Tebing Tinggi.

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

- 1) Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- 2) Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $< 0,05$

Dari tabel 4.14 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,871 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; $n-k = 70-3=67$) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,994 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (0,871) $< t_{tabel}$ (1,994), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,378 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya variabel motivasi (X2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2021) dengan nilai t hitung sebesar 1,354 $>$ t tabel 2,012 dan nilai signifikansi $0,182 < 0,05$ sehingga hipotesis ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.849	2	39.424	7.156	.001 ^b
	Residual	385.644	70	5.509		
	Total	464.493	72			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaji

Uji Hipotesis gaji (X1) dan motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai Honorer (Y) Dinas Lingkungan Hidup Kota Tebing Tinggi. Pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

a) Hipotesis diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$.

b) Hipotesis ditolak jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$.

Dari tabel 4.15 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 73.144 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : k-3, dk penyebut : n-k-1=73-3-1= 69 (5%; 3; 69) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,85. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (7,156) > F_{tabel} (2,74)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya gaji (X1), dan motivasi (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai honorer (Y) Dinas Lingkungan Hidup Kota Tebing Tinggi.

KESIMPULAN

Analisa data penelitian dan pembahasan menyimpulkan pengalaman pemasaran berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan. bahwa gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. secara simultan variabel gaji dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam upaya meningkat kinerja pegawai gaji lebih berpengaruh terhadap produktivitas pegawai karena dengan semakin tingginya gaji yang diperoleh pegawai maka pegawai akan lebih memberikan loyalitasnya pada perusahaan sehingga pegawai akan merasa bertanggung jawab dalam memberikan kinerjanya lebih optimal. Untuk mendukung kinerja pegawai intansi perlu memberikan dorongan motivasi sehingga dapat meningkat gairah semangat kerjanya dalam berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

REFERENSI

- Alam, A. P. (2016). Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan Ditinjau dari Manajemen Syariah. *Jurnal Analytica Islamica*, 5(2).
- Bangun, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Handoko, T. . (2012). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat,.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (18th Ed.). Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/Widyacipta.V5i1.8838>
- Imlawal, T. (2018). Pengaruh Gaji Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Players Pool N Lounge. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(2), 1–16.
- Irfaniya, L. (2018). *Pengaruh Gaji, Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. X*. Universitas Satya Negara Indonesia Jakarta.
- Ivancevich John, Dkk . (2014). *Organizational Behavior*. Mcgraw-Hill Company.
- Juliandi, A. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Umsu Press.
- Kadarisman, M. (2016). *Manajemen Kompensasi*. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. (2017). *Sistem Akuntansi, Ed. Ketiga*. (Edisi 3). Bpfe, Ykpn,.
- Prabowo, G. E. (2016). *Pengaruh Persepsi Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Pos Cianjur Jawa Barat*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

- Salim, & Syahrums. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Citapustaka Media.
- Sari, W. (2016). Pengaruh Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Swasta Bagan Sinembah, Rokan Hilir, Riau. *Tingkap : Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Sosial Budaya Dan Ekonomi*, 12(1), 65–81.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswanto, H. . (2015). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi; Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Alfabeta.
- Uno, H. B. (2011). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya "Analisis Di Bidang Pendidikan"*. Pt. Bumi Aksara.