

**PERSEPSI PEGAWAI TENTANG GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
PADA DINAS BINA MARGA ACEH**

OLEH :

**Drs.Saluddin Al Cassany,MM
Dosen Tetap STIES Banda Aceh**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui persepsi pegawai tentang gaji dan insentif terhadap kinerja pada Dinas Bina Marga Aceh. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Bina Marga Aceh. Responden yang diteliti adalah sebanyak 189 pegawai pada Dinas Bina Marga Aceh. Pengumpulan data dilakukan dengan mengedarkan kuisisioner, dokumentasi dan wawancara.

Dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda (Multiple Linear Regression) dan selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan peralatan statistik SPSS versi 16.0. Penelitian ini menggunakan metode cluster sampling, dimana seluruhnya diambil acak dari beberapa populasi yang dijadikan sampel.

Dari hasil penelitian dan pengumpulan kuesioner dilapangan menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara gaji dan insentif terhadap kinerja Dinas Bina Marga Aceh. Hasil penelitian berdasarkan hasil uji F (secara simultan) diperoleh F_{hitung} sebesar 24.173, sedangkan F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3.087. hal ini memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0.000.

Hasil perhitungan ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa menerima hipotesis alternatif dan menolak hipotesis nol, artinya bahwa variabel gaji (X1) dan insentif (X2), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Dinas Bina Marga Aceh. Artinya secara keseluruhan responden menyatakan setuju terhadap indikator yang diteliti, dengan demikian variabel yang diteliti mempunyai pengaruh secara signifikan dalam mempengaruhi kinerja pada Dinas Bina Marga Aceh. Sedangkan secara parsial dari dua variabel yang diteliti, ternyata variabel gaji (X1) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pada Dinas Bina Marga Aceh, karena diperoleh nilai koefisien regresi lebih besar dibandingkan dengan variabel insentif.

Kata Kunci : gaji, insentif, dan kinerja

ABSTRACT

PERCEPTION OF EMPLOYEES
SALARY AND INCENTIVES TO PERFORMANCE
DEPARTMENT OF BINA MARGA IN ACEH

This study aims to determine the employee's perception of salary and incentives on the performance of the Department of Bina Marga Aceh. The research was conducted at the Department of Bina Marga Aceh. Respondents who studied are as much as 189 employees at the Department of Bina Marga Aceh. Data collected by distributing questionnaires, documentation and interviews.

In this study using multiple linear regression (Multiple Linear Regression) and then the data were analyzed using SPSS version 16.0 statistical tools. This study uses cluster sampling method, which were all taken at random from several populations sampled.

From the results of field research and collecting questionnaires concluded that there is a positive influence between salaries and performance incentives for the Department of Bina Marga Aceh. The results based on the results of the F test (simultaneous) obtained the F-count of 24 173, while the F-table at a significance level $\alpha = 5\%$ is equal to 3,087. This case shows that the F-count > F-table, with a significance level of 0.000.

The calculation results can be concluded that accept the alternative hypothesis and reject the null hypothesis, it means that the variable salary (X1) and incentives (X2), jointly significantly affect the performance of the Department of Bina Marga Aceh. This means that overall the respondents agreed to the indicator studied, thus the variables studied had a significant influence in affecting the performance of the Department of Bina Marga Aceh. While partially of two variables studied, it turns variable salary (X1) which has dominant influence on the performance of the Department of Bina Marga Aceh, because the values obtained regression coefficient greater than the variable incentive.

Keywords: Salaries, Incentives, and Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dipandang sebagai aset utama yang sangat penting dalam setiap aktivitas organisasi, juga mempunyai andil yang besar dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Untuk mencapai apa yang telah menjadi tujuan perusahaan, maka perusahaan harus mampu membentuk manusia yang terampil dan handal.

Dinas Bina Marga Aceh sebagai satuan kerja perangkat Pemerintah Aceh (SKPA) yang mengemban lingkup pekerjaan di bidang kebinamargaan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan dan pembangunan di bidang jalan, jembatan, sarana dan prasarana wilayah. Dalam hal ini, maka diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal dalam melaksanakan segala tugas yang diembannya, sehingga kinerja Dinas Bina Marga dapat dipertahankan dan terus meningkat setiap tahunnya.

Untuk mempertahankan sumber daya manusianya salah satunya yakni dengan memberikan gaji yang layak. pemberian gaji merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya gaji dan insentif yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan gaji dan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian kompensasi finansial berupa gaji, bonus dan tunjangan-tunjangan kompensasi yang berhubungan langsung dengan pegawai secara tepat serta cara kerja yang baik, sehingga ke depannya proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi.

Persepsi pegawai tentang gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan jasa, gaji merupakan komponen biaya yang diberikan kepada pegawai atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Dengan begitu kinerja organisasi dapat tercapai. Sedangkan Insentif merupakan imbalan yang ditambahkan terhadap upah atau gaji dan biasanya berkaitan secara langsung dengan prestasi kerja, (seperti : bonus, THR, komisi, *profit sharing*, *piece rate plans*). Serta benefit adalah imbalan yang diterima pegawai sebagai hasil dari pekerjaan dan posisi mereka dalam organisasi, (seperti pembayaran hari libur, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan tunjangan pensiun). Tujuan diberikan insentif yakni memberi motivasi agar pekerja lebih meningkatkan prestasinya oleh karenanya kinerjanya terus meningkat.

Dalam hal memberikan insentif seperti halnya biaya perjalanan dan kerja lembur dan sejenisnya di Dinas Bina Marga Aceh belum memadai diberikan, sehingga hal ini berdampak pada kinerja pegawai yang bekerja di lapangan.

Untuk mengatasi hal tersebut, maka Kepala Dinas perlu untuk meningkatkan pemberian insentif untuk mendorong kinerja pegawai, sekaligus akan meningkatkan kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk Penelitian yang berjudul **“PERSEPSI PEGAWAI TENTANG GAJI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PADA DINAS BINA MARGA ACEH”**.

2. LANDASAN TEORI

Persepsi Pegawai tentang Gaji

Tujuan pemberian gaji antara lain untuk ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh asosiasi usaha sejenis/ kadin dan pengaruh pemerintah (Rivai, 2005:379). 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 organisasi dan kesetiaan karyawan (Rivai, 2005:379).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaji merupakan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang bekerja secara berkala dengan kurun waktu tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan sifatnya tetap.

Persepsi Pegawai tentang Insentif

Menurut Rivai (2005:386) Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana - rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi..

Menurut Hasibuan (2004:117) mengemukakan bahwa "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi".

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan organisasi.

Tujuan Pemberian Insentif

Menurut Fathoni (2006:96), Tujuan pemberian insentif adalah untuk memenuhi kepentingan berbagai pihak yaitu :

1. Bagi organisasi :
 - a. Mempertahankan tenaga kerja yang terampil dan cakap agar loyalitasnya tinggi terhadap organisasi.
 - b. Mempertahankan dan meningkatkan moral kerja pegawai yang ditunjukkan akan menurunnya tingkat perputaran tenaga kerja dan absensi.
 - c. Meningkatkan produktivitas organisasi yang berarti hasil produksi bertambah untuk setiap unit per satuan waktu dan penjualan yang meningkat.
2. Bagi pegawai :
 - a. Meningkatkan standar kehidupannya dengan diterimanya pembayaran diluar gaji pokok.
 - b. Meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga mendorong mereka untuk berprestasi lebih baik. .

Persepsi Pegawai tentang Kinerja

Menurut Rivai (2005:309), Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya..

Mangkunegara (2005:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa teori kinerja yang dijelaskan diatas, diperoleh pengertian bahwa kinerja merupakan konsep universal mengenai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai meliputi kepribadian, kepandaian, kepemimpinan, kehadiran, kesetiaan,

ketangguhan dan inisiatif yang sesuai dengan standar kriteria kerja yang telah ditentukan oleh instansi/perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan ketrampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.

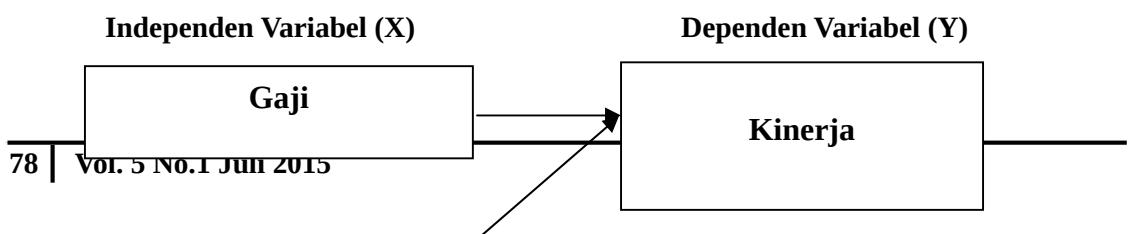
Menurut Hasibuan (2004:96) aspek-aspek yang dinilai dari kinerja seseorang adalah (1) Kesetiaan, (2) Hasil Kerja, (3) Kejujuran, (4) Kedisiplinan, (5) Kreativitas, (6) Kerjasama, (7) Kepemimpinan, (8) Kepribadian, (9) Prakarsa, (10) Kecakapan, dan (11) Tanggung jawab.

Menurut Prawirosentono (2004:27) factor – factor yang mempengaruhi kinerja adalah efektivitas dan efisiensi.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan dan kemauan individu dalam bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja pegawai yang bersangkutan

Kerangka Kenseptual



Insentif**Hipotesis**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho = Gaji dan Insentif tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pada Dinas Bina Marga Aceh.

Ha = Gaji dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Pada Dinas Bina Marga Aceh.

3. METODOLOGI PENELITIAN**Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan peneliti adalah peralatan analisis Regresi Linear Berganda yang menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas. Pabundu (2006:94) menyatakan bahwa regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Gaji

b₂ = Koefisien Regresi Insentif

X₁ = Gaji

X₂ = Insentif

e = Error term

Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel :Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
----	----------	----------------------	-----------	--------	-------	------

[illegible]

(X2)	sebagai bentuk	• Jaminan	
	pembayaran yang	Kesehatan	C2
	dikaitkan dengan	• THR	
	kinerja dan sebagai	• Hari Meugang	
	pembagian keuntungan		C3
	bagi karyawan akibat		
	peningkatan		C4
	produktivitas atau		
	penghematan biaya,		
	Rivai (2005:384).		

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

Hasil Uji Reliabilitas

Malhotra, (2005:268) menyatakan, “Suatu kuesioner dinyatakan handal apabila memiliki nilai *cronbach alpha* di atas 0,60”. Dalam pengolahan data penelitian, keseluruhan perhitungan statistik menggunakan alat bantu komputer melalui software SPSS versi 16.0, sehingga dapat diketahui secara langsung besarnya nilai *cronbach alpha* untuk kepentingan pengujian reliabilitas kuisisioner penelitian.

Tabel :Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Jumlah Atribut	Nilai Alpha
Gaji (X1)	4	0,647
Insentif (X2)	4	0,646
Kinerja (Y)	4	0,608

Sumber : Data Primer (diolah), 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa pengukuran reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel yang diteliti menunjukkan angka diatas 0,60. dengan demikian dapat diartikan kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini dinyatakan sudah memenuhi syarat kehandalan.

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual, maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0.148 (lihat tabel nilai kritis korelasi *r Product Moment* untuk $n = 189$ pada lampiran), sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat digunakan untuk penelitian. Berikut adalah tabel dari hasil uji validitas.

Tabel :Hasil Uji Validitas

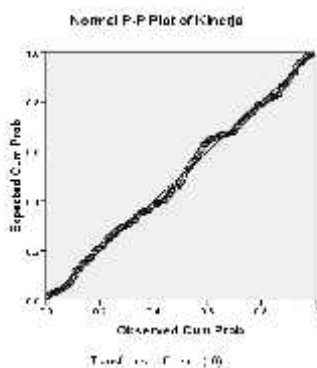
Item Pertanyaan	Koefisien Korelasi
Gaji	
A1	0,674
A2	0,691
A3	0,675
A4	0,770
Insentif	
B1	0,781
B2	0,703
B3	0,772
B4	0,502
Kinerja	
C1	0,748
C2	0,788
C3	0,748
C4	0,409

Sumber: Data Primer (diolah), 2015

Hasil Uji Asumsi Klasik

Pengujian Normalitas

Dari hasil penelitian diperoleh sebaran standarized pada kurva *P-P plots* dibawah ini:



Gambar :Normal P-P Plot Regression (Uji Normalitas)

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa nilai plot PP terletak di sekitar garis diagonal. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

Pengujian Multikolinearitas

Hasil pengujian menunjukkan Nilai VIF masing-masing variabel independen menunjukkan angka sebesar 1,260 baik untuk variabel gaji maupun variabel insentif seperti terlihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel :Nilai VIF Variabel Bebas

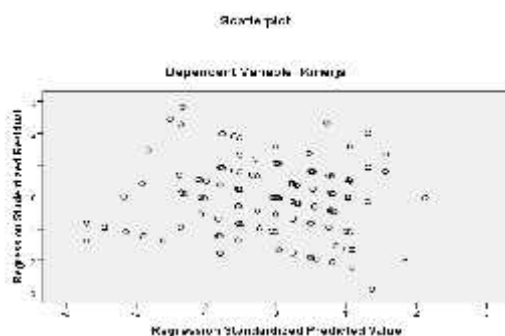
Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaji (X1)	0,794	1,260	Non Multikolinearitas
Insentif (X2)	0,794	1,260	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Primer (diolah), 2015

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa semua indikator dalam penelitian ini telah bebas dari adanya variabel pengganggu yang dapat mengurangi validitas hasil penelitian, karena diperoleh nilai multikolinearitas berdasarkan nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) lebih kecil dari 5.

Pengujian Heteroskedastisitas.

Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Gouzali,2005). Hasil pengolahan data memperlihatkan grafik scatterplot seperti ditunjukkan dalam gambar 4.2 berikut ini.



Gambar :Grafik Scatterplot Untuk Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa grafik scatterplot tidak memiliki pola tertentu, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Persepsi Pegawai tentang Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Pada Dinas Bina Marga Aceh

Hasil penelitian menunjukkan, persepsi pegawai tentang gaji dan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pada Dinas Bina Marga Aceh. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi seperti terlihat dalam bagian *output* SPSS dibawah ini

Tabel :Bagian Output SPSS yang Memperlihatkan Nilai Konstanta dan Nilai Koefisien Regresi Variabel Independen

Coefficients ^a					
	Unstandardized	Standardized			Collinearity
Model	Coefficients	Coefficients	T	Sig.	Statistics

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.542	.302		6.322	.000		
Gaji	.262	.086	.272	3.708	.000	.794	1.260
Insentif	.253	.054	.261	3.556	.000	.794	1.260

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer (diolah), 2015

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan menggunakan bantuan program SPSS seperti pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,542 + 0,262 X1 + 0,253 X2$$

Dari persamaan regresi linear sederhana di atas diketahui hasil penelitian sebagai berikut :

Koefisien Regresi (β)

1. Nilai konstanta sebesar 3,542. Artinya jika gaji (X_1) dan insentif (X_2) dianggap konstan, maka besarnya kinerja pada Dinas Bina Marga Aceh adalah sebesar 3,542 pada satuan skala likert, maka kinerja pada Dinas Bina Marga Aceh adalah baik.
2. Koefisien regresi gaji (X_1) sebesar 0,262. Artinya setiap 1 satuan perubahan (perbaikan, karena tanda +) dalam variabel gaji, maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja pada Dinas Bina Marga Aceh sebesar 26,2%, dengan demikian setiap kenaikan gaji akan menyebabkan kenaikan kinerja pada Dinas Bina Marga Aceh sebesar 26,2%.
3. Koefisien regresi insentif (X_2) sebesar 0,253. Artinya setiap 1 satuan perubahan (perbaikan, karena tanda +) dalam variabel insentif, maka secara relatif akan mempengaruhi kinerja pada Dinas Bina Marga Aceh sebesar 25,3%, jadi setiap kenaikan insentif akan menyebabkan kenaikan kinerja pada Dinas Bina Marga Aceh sebesar 25,3%.

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang diteliti, ternyata variabel gaji (X_1) yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Bina Marga Aceh, dengan nilai koefisien sebesar 0,262, kemudian diikuti oleh variabel insentif (X_2) yang dilakukan oleh pegawai/karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,253.

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2)

Untuk melihat besarnya hubungan dan peranan dari masing-masing variabel dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel :Bagian Output SPSS yang Memperlihatkan Nilai Koefisien Korelasi (R) & Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.454 ^a	.206	.198	.46610

a. Predictors: (Constant), Insentif, Gaji

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer (diolah), 2015

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan bahwa hubungan positif antara variabel bebas yaitu variabel gaji, dan insentif terhadap variabel terikat yaitu (kinerja) pada Dinas Bina Marga Aceh dengan koefisien korelasi 0,454 atau 45,4%. Hubungan tersebut tergolong lemah karena kurang dari 0,50 atau 50%. Kemudian dapat dilihat nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,206, dapat diartikan sebesar 20,6% variasi yang terjadi pada variabel kinerja pada Dinas Bina Marga Aceh dapat dijelaskan oleh dua variabel independen (gaji dan insentif), sisanya sebesar 79,4% lagi ($1-0,206$) dijelaskan oleh variabel lain selain dua variabel tersebut. Dengan kata lain, sebesar 20,6% peranan (kontribusi) variabel gaji dan insentif terhadap kinerja pada Dinas Bina Marga Aceh. Selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang dimaksudkan tentunya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pada Dinas tersebut seperti motivasi, kepuasan kerja dan variabel-variabel lainnya yang secara teoritis dapat berpengaruh pada kinerja Dinas tersebut secara umum.

Pembuktian Hipotesis

Tabel :Ringkasan Pengujian Hipotesis

Bentuk Pengujian	Nilai Statistik	Keterangan
------------------	-----------------	------------

		F_{hitung}	F_{tabel}		
Pengujian simultan	secara	24,173	3,087	Kedua	variabel berpengaruh signifikan (hipotesis H_a diterima, hipotesis H_o ditolak).
Pengujian parsial	secara	t_{hitung}	t_{tabel}		
Gaji		3,708	1,984	Gaji	berpengaruh signifikan
Insentif		3,556	1,984	Insentif	berpengaruh signifikan

Sumber : Data Primer (diolah), 2015.

Berdasarkan tabel di atas, jelaslah bahwa baik secara simultan maupun secara parsial, gaji dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Bina Marga A.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien korelasi (R) menjelaskan terjadinya hubungan positif antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan indeks korelasi. Hubungan tersebut tergolong lemah karena tidak melebihi 0,50 atau 50%.
2. Hasil uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis alternatif dan menolak hipotesis nol, artinya bahwa variabel gaji (X1) dan insentif (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Dinas Bina Marga Aceh.
3. Secara parsial dari dua variabel yang diteliti, ternyata variabel gaji (X1) yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pada Dinas Bina Marga Aceh, karena diperoleh nilai koefisien regresi lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa usulan untuk perbaikan dimasa yang akan datang yaitu Kepala Dinas Bina Marga dalam

memberikan gaji dan insentif sudah sesuai mekanisme, tetapi pemberian insentif lebaran masih telat kalau bisa insentif lebaran dipercepat, sehingga kebutuhan rumah tangga terpenuhi, Kinerja para pegawainya agar terus ditingkatkan, sehingga segala rencana yang telah disusun dapat terlaksana dengan baik. Sebaiknya dalam memberikan insentif, hendaknya diseimbangkan antara tuntutan kerja dan kemampuan pegawai tersebut, sehingga pegawai termotivasi untuk tetap bekerja dengan baik serta disesuaikan dengan tugas di kantor maupun tugas di lapangan (proyek)

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Fathoni Abdurrahmat, (2006), **Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Gouzali Saydam, (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia, suatu pendekatan mikro**, Jakarta : Djambatan.
- Hasibuan, SP Malayu, (2004), **Manajemen Sumber Daya Manusia Ed.3**, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu Anwar A.A, (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Malhotra, Naaresh K, (2005), **Marketing Research : New York, Mc. Graw Hill Book Company**.
- Pabundu, Muhammad, (2006), **Metodologi Riset Bisnis**, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Prawirosentono Suyadi, (2004), **Kebijakan Kinerja Karyawan ed. 4**, Yogyakarta : BPFE UGM.
- Rivai, Veithzal, (2005), **Manajemen Sumber Daya Manusia : Dari Teori Ke Praktik**, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.