



Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur

Oleh :

Khusniah Enggarwati*)

Hadi Sunaryo)**

Eka Farida*)**

E-mail : khusniahenggarwati01@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to describe about work motivation, salary, and incentive and to determine the effect of salary and incentive on work motivation of employees in PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur. This research was conducted at employees in PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur who the office at Suningrat Street number 45, Ketegan, Taman, Sidoarjo. With a sample number of respondents is 66 employees. The data analysis technique descriptive analysis and inferential statistic. The results of the analysis show that : (1) (a) Work Motivation is described by responsibility for completing tasks. (b) Salary is described by being able to meet needs and create a sense of enthusiasm for work. (c) Incentive is described by seniority. (2) There is simultaneous influence of salary variable and incentive variable on work motivation in PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur. (3) There is positive influence of the salary variable on work motivation in PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur. (4) There is positive influence of the incentive variable on work motivation in PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur

Keywords: *Salary, Incentive and Work Motivation*

Pendahuluan

Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang sangat pesat di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur tetap tidak dapat menggantikan sepenuhnya fungsi dari sumber daya manusia. Sebab jika tidak disertai dengan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal maka teknologi yang sekarang ini ada tidak dapat berfungsi dengan efektif dan efisien. Maka dari itu, pengelolaan faktor-faktor produksi yang pada perusahaan tergantung di kualitas sumber daya manusianya yaitu pegawai. Saat ini di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur, sumber daya manusia atau pegawai berdasarkan jenis pekerjaannya dapat dikategorikan menjadi 2 (dua) macam yaitu pegawai Kritisal dan pegawai Non Kritisal. Dari data di atas dapat dilihat bahwa 47 (71%) dari 66 pegawai adalah pegawai kritisal, sedangkan 19 (29%) pegawai adalah pegawai non kritisal. Hal ini menunjukkan kebanyakan dari pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur adalah pegawai kritisal. Pegawai Kritisal adalah pegawai yang fungsi kerjanya mengatur dan mengontrol keandalan penyaluran kelistrikan secara langsung di lapangan dan merupakan *core business* dari PLN. Pegawai non kritisal bertugas sebagai penunjang dari

kegiatan-kegiatan pegawai kritikal. Oleh karena itu diperlukan motivasi pegawai dalam bekerja untuk menjaga keandalan sistem kelistrikan khususnya di Jawa Timur. Dari hasil observasi data pada pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai masih belum menunjukkan keoptimalan, hal ini dapat dilihat dari data kehadiran pegawai bulan Juli 2021 yang menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang terlambat setiap harinya.

Riset yang telah diselesaikan oleh Mustakim, dkk (2017) memperlihatkan jika gaji dan insentif memberikan pengaruh simultan pada motivasi kerja, yang artinya gaji dan insentif menjadi variabel yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di suatu perusahaan. Pembayaran gaji dan insentif pegawai di seluruh unitnya dikelola dan dibayarkan secara terpusat melalui PT PLN (Persero) Kantor Pusat ke rekening *payroll* masing-masing pegawai. Gaji dibayar setiap bulan sedangkan insentif dibayarkan kondisional sesuai dengan kebijakan PT PLN (Persero) Kantor Pusat menurut penilaian kinerja individu pegawai. Namun demikian, dari hasil observasi didapati pula kendala-kendala dalam penerimaan gaji dan insentif pegawai. Dikarenakan gaji dan insentif dibayarkan secara terpusat maka pegawai menjadi minim informasi terkait rincian dari gaji dan insentif yang mereka terima. Dari hasil observasi menunjukkan bahwa masih belum ada sosialisasi tentang rincian, rumus penghitungan dan potongan-potongan pada gaji dan insentif. Hal ini menyebabkan pegawai menjadi kesulitan dalam mengevaluasi kinerja mereka terhadap gaji dan insentif yang diterima. Sampai dengan saat ini masih belum diciptakan sistem informasi yang bisa diakses oleh pegawai untuk mengetahui rincian penghitungan gaji dan insentif yang mereka terima secara transparan. Penelitian ini merupakan suatu replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Mustakim, dkk (2017)

Tinjauan Pustaka

Penelitian terdahulu digunakan acuan atau dasar untuk memperkuat penelitian yang dilakukan saat ini. Penelitian yang berhubungan dengan pengaruh gaji dan insentif terhadap motivasi kerja adalah sebagai berikut : Penelitian Bilhamd, dkk (2016) Penelitian oleh Mustakim, dkk (2017), Penelitian yang dilakukan oleh Say (2020) Penelitian yang dilakukan oleh Sukardi dan Aminartha (2020) dan penelitian Barusman dan Amelia (2020)

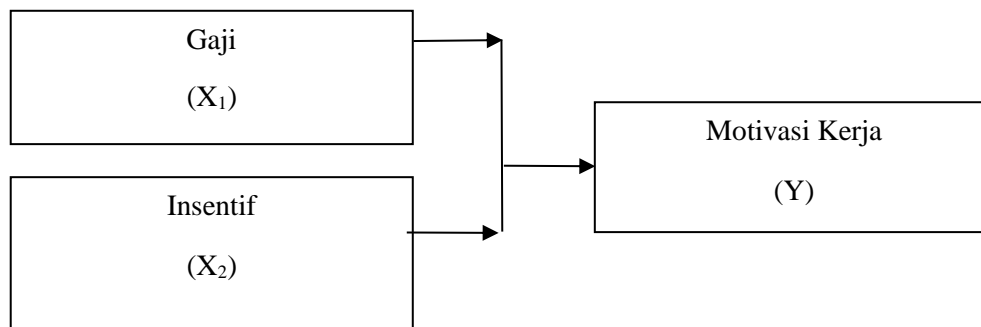
Menurut Mangkunegara (2017:61) “Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Menurut Hasibuan (2016:118) “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”. Hasibuan (2016: 117) berpendapat bahwa “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar”.

Pengukuran Variabel

1. Indikator-indikator motivasi kerja menurut Hamzah (2017:73) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :
 - a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
 - b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - c) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
 - d) Memiliki rasa senang dalam bekerja
 - e) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
2. Indikator-indikator gaji menurut Siagian (2016:262) yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a) Keadilan internal
 - b) Keadilan eksternal
 - c) Taraf hidup yang layak
 - d) Mampu mencukupi kebutuhan
 - e) Menimbulkan rasa semangat bekerja
3. Indikator-indikator insentif menurut Handoko (2015:176) yang digunakan dalam penelitian ini adalah :
- a) Kinerja
 - b) Lama Kerja
 - c) Senioritas
 - d) Keadilan dan Kelayakan
 - e) Evaluasi Jabatan.

Kerangka Konseptual



Keterangan :

1. a. Mustakim, dkk (2017) b. Say (2020) c. Sukardi dan Aminartha (2020)
2. a. Bilhamd (2016) b. Mustakim, dkk c. Barusman dan Amelia (2020)

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur yang berjumlah 66 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau penelitian sensus dengan menggunakan *teknik total sampling* yaitu populasi diambil secara keseluruhan. Dengan demikian maka jumlah sampel pada penelitian ini yakni sejumlah 66 responden.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Indikator variabel motivasi kerja terdiri dari : tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas (kualitas dan kuantitas), ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, dan diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan. Dipersepsikan pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur cenderung sangat setuju dengan variabel tersebut.

Indikator variabel gaji terdiri dari : keadilan internal, keadilan eksternal, taraf hidup yang layak, mampu memenuhi kebutuhan, dan menimbulkan rasa semangat bekerja. Dipersepsikan pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur cenderung sangat setuju dengan variabel tersebut.

Indikator variabel insentif terdiri dari : waktu menyelesaikan tugas, senioritas, keadilan internal dan eksternal dan evaluasi jabatan. Dipersepsikan pegawai PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur cenderung setuju dengan variabel tersebut.

Uji Instrumen

Hasil uji variabel Motivasi Kerja, Gaji dan Insentif dinyatakan valid karena jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (0, 242) dan nilai signifikansi $< 0,05$. Masing-masing variabel reliabel karena pada masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,7. Hasil uji normalitas diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi $0,072 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji dihasilkan bahwa nilai *tolerance* variabel gaji dan insentif lebih dari 0,10 serta nilai VIF kurang dari 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas diperoleh kedua variabel bebas mempunyai nilai signifikansi (*p-value*) melebihi α (0,05), jadi dapat disimpulkan bahwa pada model regresi penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi dihasilkan sebuah persamaan atau model regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,743 + 0,342 X_1 + 0,290 X_2 + e$$

Uji F

Berdasarkan uji statistik F dihasilkan nilai statistik F senilai 24,624 di mana melebihi F tabel (3,143), juga dapat diketahui berdasarkan nilai signifikansi yaitu nilai signifikansi (*p-value*) kurang dari α (0,05). Menurut dua cara pengambilan keputusan pada uji F, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaji dan insentif secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja secara signifikan. Maka disimpulkan bahwa gaji dan insentif secara simultan layak digunakan untuk menjelaskan motivasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur.

Uji t

Hasil hipotesis uji t menunjukkan gaji secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan hasil t_{hitung} sebesar 2,731 melebihi t_{tabel} (1,99834) dengan signifikasnsi sebesar 0,008. Sehingga nilai signifikansi $< 0,05$, yang berarti gaji secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Sementara insentif secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dengan hasil t_{hitung} sebesar 2,258 melebihi t_{tabel} (1,99834) dengan signifikasnsi sebesar 0,027. Sehingga nilai signifikansi $< 0,05$, yang berarti insentif secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil model regresi diperoleh nilai R^2 *adjusted* senilai 0,421, yang dapat diartikan variabel motivasi kerja dapat direfleksikan oleh variabel gaji dan insentif sebesar 42,1%, sementara 67,9% direfleksikan dengan variabel lain di luar model penelitian ini.

Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini terlihat bahwa variabel gaji dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur. Artinya persepsi terhadap kesesuaian gaji dan insentif mendapat respon positif dan diharapkan menjadi faktor pendorong semakin meningkatnya motivasi kerja pegawai. Semakin besar gaji dan insentif yang diberikan semakin membuat pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi dan secara langsung akan membantu memaksimalkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustakim, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa gaji dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja. Teori terkait motivasi kerja menurut Hasibuan (2016:152-167) dapat dijelaskan dalam hirarki kebutuhan Maslow yang mengikuti teori jamak yaitu seseorang berperilaku atau melakukan pekerjaan, dikarenakan adanya motivasi untuk mencukupi bermacam-macam kebutuhan.

Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan variabel gaji berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Persepsi terhadap gaji mendapat tanggapan positif akan menjadi faktor pendorong semakin tingginya motivasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan adanya indikator-indikator yang berpengaruh terhadap gaji telah mampu memberikan kepuasan didukung oleh penilaian sebagian besar responden menyatakan setuju atau memberikan respon positif terhadap indikator-indikator gaji karena dalam pelaksanaannya, gaji telah dibayarkan secara teratur dan sesuai dengan aturan perusahaan. Hal ini sejalan dengan riset yang dilaksanakan oleh Say (2020) yang menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, begitu juga riset yang telah diselesaikan oleh Sukardi dan Aminartha (2020) yang menunjukkan gaji berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Dalam hubungan gaji terhadap motivasi kerja menurut Nawawi (2016:372) “Pemberian upah merupakan motivasi kerja yang penting dalam mewujudkan pekerjaan yang produktif dan berkualitas (efektif dan efisien) bagi para pekerja di bidang kerja masing-masing”.

Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan variabel insentif berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Persepsi responden terhadap insentif secara keseluruhan memperlihatkan bahwa sebagian besar responden memiliki persepsi positif terhadap indikator-indikator pada insentif, dimana pada pelaksanaannya insentif dibayarkan dengan menyesuaikan penilaian individu dan kondisi perusahaan. Hal ini sejalan dengan riset yang telah diselesaikan oleh Bilhamd (2016) yang menunjukkan bahwa insentif memberikan pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja, begitu juga penelitian yang telah diselesaikan oleh Barusman dan Amelia (2020) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Dalam hubungan insentif terhadap motivasi kerja menurut Sarwoto (2016) “Insentif menjadi suatu sarana motivasi yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berpretasi bagi perusahaann”.

Simpulan

1. Simpulan Deskriptif
 - a. Indikator variabel motivasi kerja terdiri dari : tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas (kualitas dan kuantitas), ada umpan balik atas hasil pekerjaannya, memiliki rasa senang dalam bekerja, dan diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan. Variabel ini digambarkan dengan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.
 - b. Indikator variabel gaji terdiri dari : keadilan internal, keadilan eksternal, taraf hidup yang layak, mampu mencukupi kebutuhan, dan menimbulkan rasa semangat bekerja. Variabel ini digambarkan dengan gaji mampu mencukupi kebutuhan dan menimbulkan rasa semangat bekerja.
 - c. Indikator variabel insentif terdiri dari : waktu menyelesaikan tugas, senioritas, keadilan internal dan eksternal dan evaluasi jabatan. Variabel ini digambarkan dengan senioritas.
2. Terdapat pengaruh secara simultan variabel Gaji dan Insentif terhadap Motivasi Kerja pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur
3. Terdapat pengaruh positif variabel Gaji terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur
4. Terdapat pengaruh positif variabel Insentif terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain:

1. Variabel yang diteliti hanya dua variabel yaitu Gaji dan Insentif, sehingga masih memungkinkan penelitian memasukkan variabel lain yang mempengaruhi Motivasi Kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur
2. Penelitian ini hanya dilakukan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur, sehingga hasil penelitian hanya menggambarkan kondisi sumber daya manusia di lokasi tersebut.

Terdapat beberapa saran dari hasil penelitian untuk perbaikan penelitian kedepannya yaitu :

1. Bagi Perusahaan
 - a. Pada variabel Motivasi Kerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur, rata-rata responden menjawab setuju. Namun, pada indikator ada umpan balik dari hasil pekerjaan mendapat skor terendah, maka perusahaan dapat mempertimbangkan pemberian saran, masukan, dan penilaian secara berkala untuk dapat meningkatkan *feedback* yang diperoleh pegawai atas hasil pekerjaannya.
 - b. Pada variabel Gaji pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur, rata-rata responden menjawab setuju sehingga gaji yang ada telah dapat menunjang motivasi kerja. Namun, pada indikator keadilan internal mendapat skor terendah, maka perusahaan dapat mempertimbangkan untuk melaksanakan evaluasi kesesuaian pemberian gaji terhadap pekerjaan dan tugas-tugas yang dilakukan pegawai.
 - c. Pada variabel Insentif pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengatur Beban Jawa Timur, rata-rata responden menjawab setuju sehingga insentif yang ada telah dapat menunjang motivasi kerja. Namun, indikator keadilan internal dan eksternal mendapat skor terendah, maka perusahaan dapat mempertimbangkan

pelaksanaan evaluasi pemberian insentif terhadap jenis pekerjaan dan kesetaraan insentif terhadap perusahaan lain yang memiliki tingkatan yang setara.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu acuan dalam pengembangan sumber daya manusia. Diharapkan penelitian selanjutnya bisa menambahkan beberapa variabel yang relevan dalam meningkatkan motivasi kerja.

Daftar Pustaka

- Barusman, M Yusuf S, & Amelia, Elizabeth. 2021. “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.” *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bandar Lampung*, 3–4.
- Bilhamd, Robby Bio, dkk. 2016. “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pg. Kebon Agung Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis JAB*, Vol 32 No. 1 Maret 2016
- Hamzah, B. Uno. 2017. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya (Analisis Di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mustakim, Aries. 2017. “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Guru Di SMK PGRI 1 Mejayan Tahun 2017.” *The 9th FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi-Universitas PGRI Madiun* 5, no. September: 19–34.
- Nawawi, Hadari. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Sarwoto. 2016. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Say, Alfonsus B. 2020. “Pengaruh Gaji Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Daewoo Securities Indonesia.” *Journal of Economics & Business UniSadhuGuna Business School* 9 No. 2, no. 1: 1–8.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sukardi, & Aminartha, Deasy Soraya A. 2020. “Pengaruh Gaji Dan Kepercayaan Terhadap Motivasi Kerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kota Parepare.” *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Parepare*, 127–34.

Khusniah Enggarwati*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Hadi Sunaryo**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Eka Farida***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma