

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember

Cindy Dwi Millenia, Dina Suryawati, Hermanto Rohman

Ilmu Administrasi Negara FISIP UNEJ

dwimilleniacyndy@gmail.com

Abstract

Employees in Jember Regency have received additional income where what should have boosted the performance of these employees has not had the expected impact. Judging from the Ministry of Home Affairs' 2022 R&D report out of 514 districts/cities throughout Indonesia, the Jember Regency Government is in the lowest rank, namely 488. Bapenda employees receive additional income in the form of incentives given for performance in carrying out tax collection as a reward in the hope of improving performance tax and levy collection implementing agencies, work enthusiasm of officials or agency employees, regional revenues, and service to the community. However, judging from Bapenda's performance, the target for local revenue (PAD) in the last two years has not been achieved. This study uses a quantitative method by explaining how the influence of TPP (incentives) on the performance of employees in the Bapenda Jember Regency office. The research findings illustrate that additional employee income (incentives) has a positive effect on employee performance.

Keywords: Tambahan Penghasilan Pegawai, Insentif

1. Pendahuluan

Kinerja merupakan tanggung jawab dari setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan hasil pekerjaan yang optimal dan sesuai dengan standar organisasi serta mendukung tercapainya tujuan organisasi (Umbeang, dkk. 2020). Kinerja pegawai yang tinggi akan sangat menguntungkan suatu organisasi dikarenakan kinerja pegawai yang tinggi serta produktif, maka kinerja organisasi akan optimal. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai rendah, maka pencapaian tujuan organisasi akan menjadi tidak optimal. Capaian kinerja pegawai berdampak langsung pada capaian kinerja organisasi. Kinerja pegawai yang baik juga akan berdampak lurus atau baik pada perkembangan organisasi begitu juga sebaliknya (Nuaraini, 2013).

Diperlukan adanya suatu rangsangan atau dorongan untuk pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Setiap pegawai dalam suatu organisasi mempunyai tujuan serta kepentingan yang berbeda-beda dalam bekerja, dan tidak dapat dipungkiri bahwa bagi kebanyakan pegawai pada suatu organisasi tujuan mereka dalam bekerja adalah mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Ada beberapa komponen kompensasi yaitu, gaji atau upah, insentif, dan kompensasi tidak langsung (Rivai dan Sagala, 2009).

Selain gaji untuk mendorong kinerja yang lebih tinggi banyak instansi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi pegawai. Insentif merupakan bagian dari program penggajian dan pengupahan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai bentuk motivasi bagi pegawai agar dapat menghasilkan kinerja yang terbaik agar tujuan dan cita-cita organisasi sesuai dengan visi misi dapat tercapai (Mujanah, 2019).

Para ASN di seluruh lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember juga akhirnya mendapatkan tambahan penghasilan pegawai yang dianggarkan dalam Anggaran Pendapatan Belanja Daerah. Menurut Peraturan Bupati Jember Nomor 16 (2022), tambahan penghasilan pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan profesionalisme pegawai, menerapkan asas keadilan dan proporsionalitas pendapatan pegawai, meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan kesejahteraan pegawai. Adapun pemberian tambahan penghasilan pegawai diberikan berdasarkan yaitu beban kerja, kelangkaan profesi, dan pertimbangan objektif lainnya. Namun, pemberian tambahan penghasilan yang seharusnya mendorong bagi para pegawai untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik ternyata masih belum berdampak sesuai dengan yang diharapkan. Tingginya tambahan penghasilan pegawai tidak menjamin inovasi para pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Jember dapat berkembang.

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan dibidang keuangan yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Dalam menjalankan tugas serta fungsinya, Bapenda Kabupaten Jember tidak terlepas dari permasalahan yang dihadapi baik dalam peningkatan kinerja pendapatan maupun kinerja pelayanan. Terlampir dalam Rencana Strategis Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember Tahun 2021-2026 bahwa salah satu pokok masalah yang teridentifikasi adalah kurang optimalnya penerimaan PAD. Ada faktor-faktor yang mempengaruhi permasalahan tersebut menurut Bapenda Kabupaten Jember dalam Rencana Strategis Bapenda Kabupaten Jember Tahun 2021-2026 yaitu faktor internal dan faktor eksternal, dimana salah satu faktor internalnya yaitu kurangnya kualitas dan kuantitas sumber daya manusia.

Berdasarkan Dokumen Pelaksanaan Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (DPA-SKPD) Bapenda Kabupaten Jember Tahun Anggaran 2021, ada beberapa macam tambahan penghasilan yang diterima oleh pegawai Bapenda Kabupaten Jember baik pegawai ASN maupun non ASN salah satunya yaitu tambahan penghasilan atau insentif yang diberikan atas kinerja dalam melaksanakan pemungutan pajak sebagai penghargaan. Insentif Pemungutan Pajak dan Retribusi adalah tambahan penghasilan yang diberikan atas kinerja tertentu yang diperoleh dari pendapatan pajak dan retribusi. Pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja instansi pelaksana pemungut pajak dan retribusi, semangat kerja pejabat atau pegawai instansi, pendapatan daerah, dan pelayanan kepada masyarakat. Pemberian insentif diharapkan agar aparat pelaksana pemungutan pajak dan retribusi dapat bekerja dengan jujur, bersih dan bertanggungjawab.

Tujuan yang ingin dicapai berdasarkan uraian latar belakang di atas adalah untuk mendeskripsikan pengaruh tambahan penghasilan pegawai (insentif) terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan berdasarkan dengan angka serta data kualitatif yang diangkakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang didapat berupa angka-angka dan menggunakan kuesioner dari responden sebagai alat pengumpul data dan data angka tersebut dikelola untuk mendapatkan kesimpulan yang digunakan sebagai data primer, sedangkan data sekunder dikumpulkan dengan cara dokumentasi dan studi pustaka. Unit analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. Tipe penelitian ini merupakan tipe penelitian asosiatif. Dikatakan asosiatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel X yaitu tambahan penghasilan pegawai (insentif) dan variabel Y yaitu kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember yang akan dianalisis menggunakan rumus statistik yang relevan untuk menguji hipotesis.

Waktu yang digunakan untuk mendapatkan data-data yang relevan adalah dua bulan yaitu pada bulan Juli hingga September 2022. Penelitian ini dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember di Jalan Jawa No. 72 Jember. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember sebanyak 133 orang dan sampel sebanyak 39 orang.

3. Hasil dan Diskusi

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Analisis pertama yang dilakukan adalah melakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas untuk menjaga kecermatan dan ketepatan suatu alat ukur. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan suatu instrumen valid atau tidak digunakan dalam pengujian hipotesis apabila memiliki korelasi positif di atas nilai r kritik tabel yang berarti r hitung $>$ r tabel. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen pada penelitian ini adalah statistik *product moment* dengan bantuan SPSS statistik versi 26.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,682	0,316	Valid
2	0,640	0,316	Valid
3	0,543	0,316	Valid
4	0,634	0,316	Valid
5	0,539	0,316	Valid
6	0,775	0,316	Valid
7	0,493	0,316	Valid
8	0,612	0,316	Valid
9	0,649	0,316	Valid
10	0,652	0,316	Valid
11	0,344	0,316	Valid
12	0,460	0,316	Valid
13	0,348	0,316	Valid
14	0,379	0,316	Valid
15	0,542	0,316	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,513	0,316	Valid
2	0,523	0,316	Valid
3	0,356	0,316	Valid
4	0,678	0,316	Valid
5	0,664	0,316	Valid
6	0,775	0,316	Valid
7	0,745	0,316	Valid
8	0,704	0,316	Valid
9	0,674	0,316	Valid
10	0,689	0,316	Valid
11	0,460	0,316	Valid
12	0,632	0,316	Valid
13	0,664	0,316	Valid

Hasil dari program SPSS versi 26 tabel 1 dan 2 di atas adalah hasil uji validitas dari setiap pernyataan variabel X dan Y. Setiap pernyataan dianggap valid apabila memiliki korelasi positif di atas nilai r kritis tabel yang berarti r hitung > r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan n=39. sehingga menghasilkan nilai 0,316.

Analisis selanjutnya setelah melakukan uji validitas adalah uji reliabilitas instrumen. Variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,60. Untuk menguji realibilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha. Peneliti menggunakan program SPSS versi 26 untuk menguji reliabilitas yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Gambar 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.829	15

Gambar 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	13

Hasil dari program SPSS versi 26 di atas adalah hasil uji reliabilitas dari setiap pernyataan variabel X dan variabel Y. Variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha >0,60. Nilai reliabilitas variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) adalah sebesar 0,829 dan variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,858. Kesimpulan yang diambil adalah nilai variabel X dan variabel Y

yaitu memiliki nilai lebih besar dari 0,60 yang berarti penelitian ini sangat reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur untuk analisis berikutnya.

b. Uji Asumsi Klasik (Normalitas dan Linieritas)

- **Uji normalitas** dalam penelitian ini menggunakan uji *Kologorov-Smirnov*, dibantu dengan aplikasi SPSS versi 26 dengan kriteria nilai signifikansi >0,05 maka nilai residual berdistribusi normal, dan apabila nilai signifikansi <0,05 nilai residual tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 yang berarti uji normalitas dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

- **Uji linieritas** digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas mempunyai hubungan linier yang signifikan atau tidak. Kriteria yang dapat digunakan apabila nilai signifikan pada *linierity* <0,05 maka variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian terdapat hubungan yang linier. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *linierity* adalah 0,004 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) dan variabel Kinerja Pegawai.

c. Uji Hipotesis

- **Analisis Regresi Linier Sederhana** di gunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara suatu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Gambar 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.410	6.196		5.392	.000
	Insentif	.321	.107	.442	2.994	.005

Rumus dari regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y=a+bx$$

$$Y=33.410+0,321X$$

Keterangan:

a = nilai konstan variabel terikat (Y) apabila variabel X tetap atau tidak berubah dihitung dengan rumus:

b = koefisien arah regresi variabel Y atas variabel X, yaitu besar perubahan pada nilai variabel Y yang disebabkan oleh perubahan pada variabel X.

- **Uji Koefisien Determinasi (r²)** digunakan untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Jika nilai koefisien determinasi (R²) semakin besar atau mendekati angka satu (1), maka pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) semakin kuat. Sebaliknya apabila (R²) semakin mendekati angka nol atau menjauhi angka satu (1), maka pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) semakin lemah.

Gambar 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.442 ^a	.195	.173	2.489

Gambar di atas menjelaskan bahwa nilai hubungan atau korelasi yaitu sebesar 0,442 dan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari pengkuadratan R. Diperoleh koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,195 yang berarti pengaruh variabel bebas tambahan penghasilan pegawai terhadap variabel terikat kinerja pegawai sebesar 19,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti oleh peneliti.

Untuk mencapai tujuan suatu organisasi dan mengikuti segala perkembangan yang ada diperlukan adanya suatu rangsangan atau dorongan untuk pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Setiap pegawai dalam suatu organisasi mempunyai tujuan serta kepentingan yang berbeda-beda dalam bekerja, dan tidak dapat dipungkiri bahwa bagi kebanyakan orang khususnya pegawai pada suatu organisasi tujuan mereka dalam bekerja adalah untuk mencari nafkah.

Saat ini gaji tidak dapat lagi dijadikan sebagai satu-satunya alat untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi. Siagian (2015) menyebutkan bahwa untuk mendorong kinerja yang lebih tinggi banyak instansi atau organisasi yang menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi pegawai organisasi. Salah satu faktor pendorong yang menunjang kinerja pegawai adalah dengan pemberian insentif, yang menurut Handoko (2014) adanya pemberian insentif merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Wibowo (2012) menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara insentif dengan kinerja pegawai karena setiap pegawai yang telah memberikan melakukan pekerjaannya pasti akan mengharapkan imbalan disamping gaji atau upah sebagai tambahan penghasilan berupa insentif. Pegawai yang mendapatkan insentif tidak sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan dalam bekerja akan cenderung tidak bersemangat bekerja yang akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Hal ini terlihat setelah dilakukan rekapitulasi data pada jawaban responden terkait variabel tambahan penghasilan pegawai (insentif) dan variabel kinerja pegawai, diperoleh skor tertinggi dan skor terendah pada item pernyataan yang dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 3. Skor Tertinggi dan Skor Terendah Variabel X

Indikator	Item	Kategori
Evaluasi Jabatan	Besarnya TPP (insentif) akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja	Tinggi
Masa Kerja	TPP (insentif) diberikan diukur dengan sistem senioritas	Rendah

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden pada tabel di atas diperoleh skor tertinggi dan terendah pada masing-masing variabel. Sesuai dengan tabel 3, skor tertinggi pada variabel tambahan penghasilan pegawai (insentif) terletak pada indikator evaluasi jabatan dengan item pernyataan besarnya insentif akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan besarnya insentif yang diperoleh pegawai akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Sedangkan skor terendah terletak pada indikator masa kerja dengan item pernyataan insentif diberikan diukur dengan sistem senioritas. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian insentif di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember tidak diukur dengan sistem senioritas.

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2015) merupakan hasil kuantitas dan kualitas kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang telah diserahkan kepadanya. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari segala bentuk kebijakan dan aktivitas yang ada dalam serangkaian upaya kerja pada waktu tertentu untuk mencapai sebuah tujuan.

Tabel 4. Skor Tertinggi dan Skor Terendah Variabel Y

Indikator	Item	Kategori
Kualitas	Bapak/Ibu melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur	Tinggi
Ketepatan Waktu	Bapak/Ibu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan	Rendah

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden pada tabel di atas, diperoleh skor tertinggi dan terendah pada masing-masing variabel. Sesuai dengan tabel 4, skor tertinggi skor tertinggi pada variabel kinerja pegawai terletak pada indikator kualitas dengan item pernyataan pegawai melakukan pekerjaan sebagai rutinitas sesuai dengan prosedur. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan. Sedangkan skor terendah terletak pada indikator ketepatan waktu dengan item pernyataan pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember masih tidak dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember ada kesimpulan yang dapat ditarik adalah Tambahan penghasilan pegawai (Insentif) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember dengan besarnya pengaruh pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah sebesar 0,195 atau 19,5% dan sisanya 80,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (Insentif) Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember, terdapat beberapa saran yang diberikan peneliti, yaitu.

- Bagi pihak instansi Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jember penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam pemberian insentif bagi pegawai.
- Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya dan diharapkan peneliti selanjutnya untuk menambahkan variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai selain tambahan penghasilan pegawai (insentif).

Daftar Pustaka

- Handoko, T. Hani. (2014). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPF
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2015). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama
- Mujanah, Siti. (2019). Manajemen Kompensasi. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara
- Nuraini, T. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Yayasan Ainsyam
- Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Kabupaten Jember (PPID). (2022). Dokumen Pelaksanaan Anggaran (2022). Bapenda. diakses 11 Maret 2022. <https://ppid.jemberkab.go.id/storage/dokumen-opd/sQqfYWEnX3yTU4sbbUQCbMqbyEvkrzAOkweRmgyf.pdf>
- Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi Kabupaten Jember (PPID). (2021). RENSTRA BAPENDA (Tahun 2021-2026). Bapenda. diakses 11 Maret 2022. <https://ppid.jemberkab.go.id/storage/dokumen-opd/wcRpNfe9sUNUUGHnUxuD0aP28WEzH4RFfh6VsDFc.pdf>
- Peraturan Bupati Kabupaten Jember No 16 (2022). <http://dokum.jemberkab.go.id/arsip/info/343.html>
- Rivai, Veithzal & Sagala, E.J. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Siagian, Sondang P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umbeang, F., Rorong, Arie J., Plangiten, Novva N. (2020). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Taulud. Jurnal Administrasi Public, 6(94).
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja (ed.ke-3). Rajawali Pers. Jakarta