

PENGARUH KENAIKAN UPAH DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP KOTA MANADO***THE EFFECT OF WAGE INCREASES AND INCENTIVE ON THE PERFORMANCE OF ENVIRONMENTAL SERVICE EMPLOYEES IN MANADO CITY***

Oleh:
Resiana Dwiputri Rumondor

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

Email:
rumondorresiana12@gmail.com

Abstrak: Pada umumnya perusahaan bertujuan untuk mencapai keuntungan tertentu dengan biaya minimal. Untuk dapat menjalankan kegiatan sesuai dengan rencana sangat diperlukan berbagai macam factor produksi yang antara lain terdiri dari modal dan tenaga kerja, sumber alam dan keahlian. Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado dulunya merupakan Dinas Kebersihan dan Pertamanan Badan Lingkungan Hidup Kota Manado. Namun, seiring berjalannya sehingga disahkan sebagai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado mempunyai 48 orang pegawai. Apakah kenaikan Upah dan Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado? Manajemen Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*non* material dan *non* finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sulistiani dan Rosida 2012:11). Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reabilitas kuisioner penelitian, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastitas, uji multikolonieritas dan uji autokorelasi), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F dan T, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Secara simultan atau bersama-sama kenaikan Upah dan Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Secara parsial kenaikan Upah mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Secara parsial insentif mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.

Kata Kunci: Upah, Insentif, Kinerja Pegawai.

Abstract: *In general, a company aims to achieve certain profit at minimal costs. In order to carry out the activity according to the plan, various kinds of production factors are needed which consist of capital and labor, natural resource and expertise. The Environmental Service of Manado city was formerly the Cleaning and Gardening Service of Manado Environmental Agency. But as it went on so it was legalized as Environmental Service of Manado city. The Environmental Service of Manado city has 48 employees. Do the Salary Increase and Incentive affect on employee performance of Environmental Service of Manado city? Human Resource Management is the potential which is an asset and has a function as the capital (non material and non financial) in business organization, that can be realized into the real potential physically and non-physically in realizing the existence of the organization (Sulistiani and Rosida 2012:11). The data analysis techniques used in this study are the validity and reliability test of research questionnaire, the classical assumption test (normality test, heterocedasticity test, multicollinearity test, and autocorrelation test), multiple linear regression analysis, hypothesis testing using F and T test, coefficient of correlation and coefficient of determination. The Salary Increase and Incentive simultaneously or collectively have the significant and positive effect on employee performance at the Environmental Service of Manado city. Partially, the Salary Increase has the significant and positive effect on employee performance at the Environmental Service of Manado City. Partially, the Incentive has an insignificant and negative effect on employee performance at the Environmental Service of Manado city.*

Key word: Salary, Incentive, Employee performance.

PENDAHULUAN

Pada umumnya perusahaan bertujuan untuk mencapai keuntungan tertentu dengan biaya minimal. Untuk dapat menjalankan kegiatan sesuai dengan rencana sangat diperlukan berbagai macam faktor produksi yang antara lain terdiri dari modal dan tenaga kerja, sumber alam dan keahlian. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan, yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dinyatakan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu dan /atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Agar terpenuhinya kehidupan yang layak, penghasilan pekerja/buruh harus dapat memenuhi kebutuhan fisik, nonfisik dan social, yang meliputi makan minum, sandang perumahan, pendidikan, kesehatan, jaminan hari tua dan rekreasi. Untuk itu kebijakan pengupahan juga harus mampu mendorong pertumbuhan ekonomi dan perluasan kesempatan kerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya. Dengan menurunnya produktivitas dan semangat kerja karyawan maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja pegawai dalam meningkatkan hasil produksi. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah upak kerja, insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau kantor demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Handok 2013:4). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*non* materian dan *non* finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sulistiani dan Rosida 2012:11). Insentif merupakan imbalan langsung dibayar kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayar berdasarkan hasil kerja (Pangabea 2002:77). Insentif merupakan pemberian upah atau gaji yang berbeda bukan karena adanya perbedaan prestasi kerja (Samsudin 2006:194). Insentif merupakan suatu program yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas kerja (Simamora 2005:514). Sawarto (2010) membedakan insentif dalam dua garis besar yaitu: (1) Insentif material, insentif ini dapat diberikan dalam bentuk uang dan jaminan sosial. (2) Insentif Non Material, Insentif non material dapat diberikan dalam berbagai bentuk yaitu: (a) pemberian gelar (*title*) secara resmi, (b) pemberian tanda jasa/medali, (c) pemberian piagam penghargaan, (d) dan lain-lain. Kebijakan upah minimum merupakan sistem pengupahan yang telah banyak diterapkan di beberapa negara, yang pada dasarnya bisa dilihat dari dua sisi. Pertama, upah minimum merupakan alat proteksi bagi pekerja untuk mempertahankan agar nilai upah yang diterima tidak menurun dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kedua, sebagai alat proteksi bagi perusahaan untuk mempertahankan produktivitas pekerja (SImanjuntak, 1992 dalam Gianie, 2009:1). Kinerja dalam Mangkunegara dalam (Nadia & Noor 2021) mengemukakan kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Indikatornya adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggungjawab. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara 2009:67).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2003:11). Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramal, dan mengontrol suatu gejala. Tempat Penelitian dilakukan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Waktu penelitian diperkirakan 4 bulan yaitu Agustus-Desember 2017 waktu untuk penyusunan proposal penelitian pengajuan penelitian dan penelitian Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012:115). Populasi dari penelitian ini adalah semua pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado yang berjumlah 48 orang PNS. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2012:116). Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, Sugiyono (2010:168). Sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang berstatus PNS yang berjumlah 48 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yaitu suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada seluruh karyawan tentang pendapat mereka mengenai pengaruh kenaikan upah minimum Provinsi dan Insentif terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reabilitas kuisisioner penelitian, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

Uji Validitas dan Reabilitas

Adapun pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan cara yaitu one shot atau pengukuran sekali saja: disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau pengukur korelasi antar jawaban pertanyaan SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronback alpha* (α) (ghozali, 2011:48).

Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan. Maka harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas. Uji multikolinieritas dan uji autokorelasi.

Uji Normalitas

Hipotesis yang telah dirumuskan akan diuji dengan statistic parametris, dalam hal ini dengan menggunakan korelasi dan regresi. Penggunaan statistik parametris mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal.

Uji Heterokedastitas

Menurut Hidayat (2013), Uji Heterokedastitas dapat dilakukan dengan melihat grafis. Yaitu dengan melihat pola titi-titik pada scatter plots regresi. Metodenya adalah dengan membuat grafis plot atau scatter antara Standardized Predicted Value (ZPRED) dengan Studentized Residual (SRESID).

Uji Multikolinieritas

Menurut Wiyono (2003:157) uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau independen (Ghozali, 2011:105). Untuk mendeteksi multikolinieritas dapat dilihat pada nilai VIF, jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (Sugiyono 2012:277).

Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linera berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X₁ = UPAH

X₂ = Insentif

e = Error

Uji Hipotesis F dan t

Hipotesis yang digunakan untuk pengaruh secara bersama-sama atau secara simultan adalah hipotesis F, sementara untuk pengaruh secara parsial digunakan hipotesis t. langkah-langkah dalam pengujian hipotesis ini dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a), pemilihan tes statistic dan perhitungan nilai statistik, penetapan tingkat signifikan dan penetapan kriteria pengujian.

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

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antara dua variabel, korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2011:96).

Tabel 1. Interval Koefisien Determinasi

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1.	0-0.99	Sangat Rendah
2.	0.20-0.399	Rendah
3.	0.40-0.599	Sedang
4.	0.60-0.799	Kuat
5.	0.80-1.00	Sangat Kuat

Sumber: Ghozali, 2011:96

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Berikut adalah skor untuk setiap jawaban skala *Likert*:

Tabel 2 Skor untuk jawaban skala likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2009:93)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan olahan data menggunakan *software SPSS version 22*, didapatkan hasil uji validasi sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Person Corellation	r tabel	Sig	Alpha	Status
Kenaikan Upah (X_1)	$X_{1.1}$	0.883				
	$X_{1.2}$	0.901				
	$X_{1.3}$	0.925				
	$X_{1.4}$	0.950				
Insentif (X_2)	$Y_{2.1}$	0.767				
	$Y_{2.2}$	0.555				
	$Y_{2.3}$	0.527				
	$Y_{2.4}$	0.677	0.2845	0.000	0.05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	$Y_{.1}$	0.834				
	$Y_{.2}$	0.860				
	$Y_{.3}$	0.900				
	$Y_{.4}$	0.922				
	$Y_{.5}$	0.873				

Sumber: Data olahan, (2020)

Dari tabel 3 di atas didapatkan hasil bahwa semua pernyataan dikatakan valid karena nilai *probability (sig)* semua pernyataan lebih kecil dari 0.05 (*alpha*) dan semua nilai koefisien *r* hitung (*pearson correlation*) semua pernyataan lebih besar dari *r* tabel 0.2845 berdasarkan olahan data menggunakan *software SPSS version 22*, didapatkan uji reabilitas sebagai berikut

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Upah (X1)	0.934
Insentif (X2)	0.495
Kinerja Karyawan (Y)	0.925

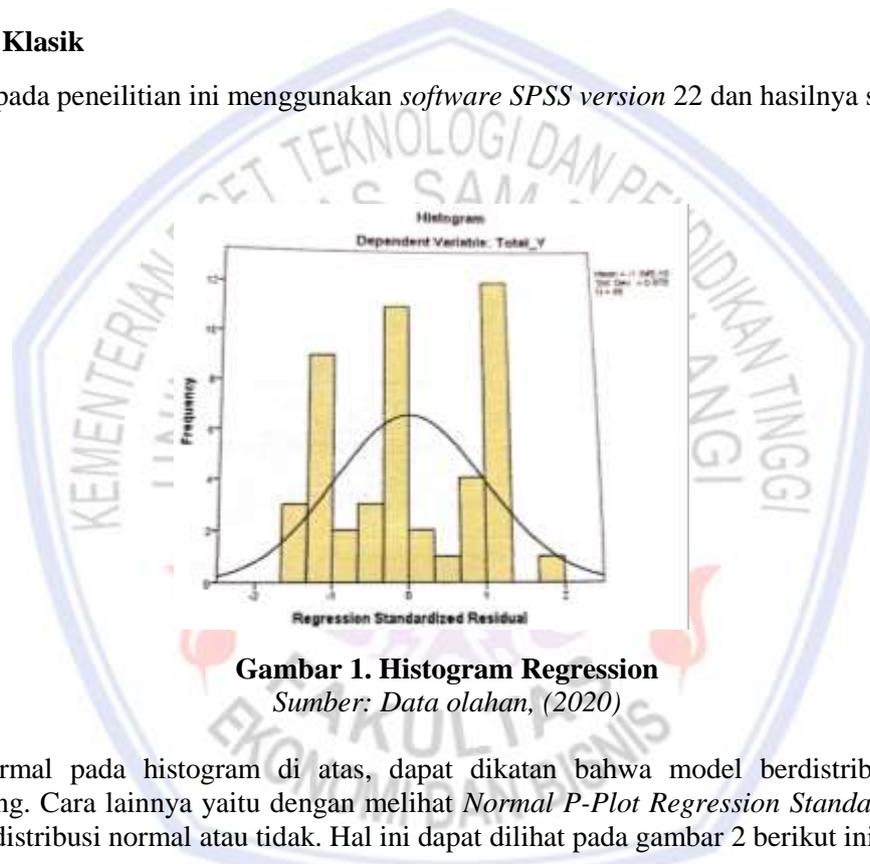
Sumber: Data olahan, (2020)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4, maka dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan adalah *reliable*, karena dapat menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel memiliki nilai di atas 0.60.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan *software SPSS version 22* dan hasilnya sebagai berikut:

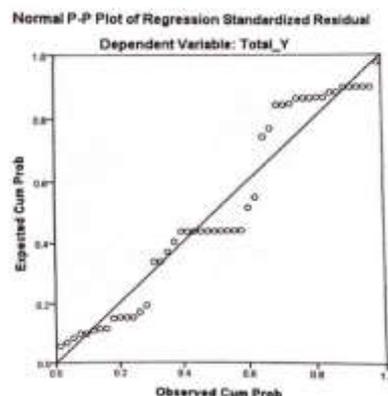
Uji Normalitas



Gambar 1. Histogram Regression

Sumber: Data olahan, (2020)

Kurva normal pada histogram di atas, dapat dikatakan bahwa model berdistribusi normal, karena membentuk lonceng. Cara lainnya yaitu dengan melihat *Normal P-Plot Regression Standarized*, untuk melihat apakah model berdistribusi normal atau tidak. Hal ini dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini:



Gambar 2. Normal P-Plot of Regression Standarized Residual

Sumber: Data olahan, (2020)

Data pada gambar 2 *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis linier menunjukkan model terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diuji dengan menghitung nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance*. Bila nilai *VIF* lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Bila nilai *tolerance* lebih besar dari 0.1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut ini:

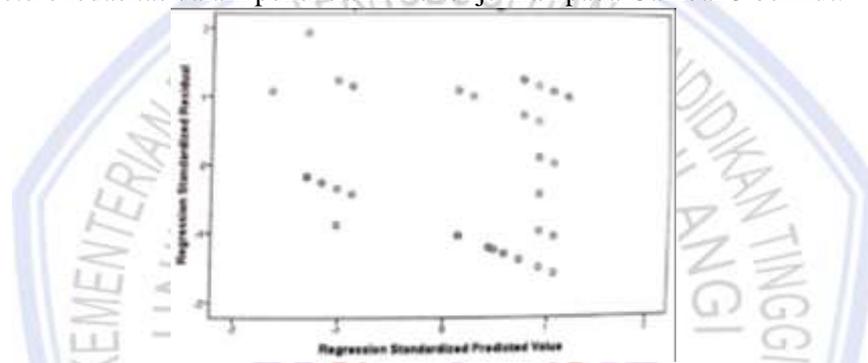
Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>VIF</i>	<i>Tolerance</i>	Keterangan
Upah (X1)	1.359	0.736	Non Multikolinearitas
Insentih (X2)	1.359	0.736	Non Multikolinearitas

Karena variabel bebas (Upah) memiliki nilai *VIF* <10 dan untuk *Tolerance* >0.1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas

Uji Heterokedasitas

Hasil uji heterokedasitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 3 berikut:



Gambar 3. Scatterplot

Grafik scatterplot yang ditampilkan pada Gambar 3 adalah uji heterokedasitas yang menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi, sehingga model regresi banyak layak pakai untuk memprediksi variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Koefisien dan Determinasi

Tabel 6 Model Summary^b

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.517 ^a	.268	.235	1.899

a. Predictors : (Constant) Total_X2,) Total_X1

b. Dependent Variable : Total_Y

Berdasarkan hasil tabel 6 dengan bantuan program *SPSS version 22*, maka dapat diketahui bahwa hubungan atau korelasi antara kenaikan Upah (X1), dan Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), dapat dilihat melalui koefisien korelasi. Hasil koefisien korelasi atau R 0.517, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Upah (X1), dan Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 51.7%

Dapat diketahui juga hasil Koefisien Determinasi atau *R square* adalah 0.268 yang menunjukkan bahwa 26.8% Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Upah dan Insentif sementara sisanya 63.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Dari pengujian hipotesis secara simultan (Uji F) Dapat dilihat pada tabel 4.8 dibawah ini:

Tabel 7. ANOVA^a

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.728	2	29.364	8.299	.001 ^b
	Residual	160.585	45	3.569		
	Total	219.313	47			

a. Dependent Variable : Total_Y

b. Predictors : (Constant) Total_X2,) Total_X1

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. hasil perhitungan statistic menunjukkan F_{hitung} 8.299, dengan signifikan 0.001, sedangkan $F_{tabel} = 3.20$, sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($8.299 > 3.20$) dengan menggunakan batas signifikan 0.05. hal ini berarti H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Upah dan Insentif) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis (Uji t) dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				F	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized	Beta		
	B	Std. Error	Coefficients			
(Constant)T	9.124	3.801			2.401	.021
total_X1	.540	.163	.466		3.301	.002
Total_X2	.162	.225	.101		.718	.477

a. Dependent Variable : Total_Y

Pada tabel 8 di atas nilai signifikan seleksi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.301 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.014, hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar 0.002 yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Upah mempunyai hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel Upah mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada tabel 8 menunjukkan nilai signifikan Insentif diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.718 sedangkan t_{tabel} sebesar 2.014, hasil perhitungan ini menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar 0.477 yang berarti hipotesis pada penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel Insentif mempunyai hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Dengan demikian hasil perhitungan statistik bahwa secara parsial variabel Insentif mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan dari hasil regresi data yang diolah dengan menggunakan Program *SPSS version 22* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9. Unstandardized Coefficients

Model	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	9.124	3.801
Total_X1	.540	.163
Total_X2	.162	.225

a. Dependent Variable : Total_Y

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 9.124 + 0.540 + 0.162$$

Nilai constanta sebesar 9.124 memberikan pengertian bahwa jika faktor Kenaikan Upah dan Insentif tidak dilakukan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan sebesar 91.2%.

Koefisien Upah (X1) memberikan nilai positif 0.540. artinya setiap 1% Upah (X1) akan mempengaruhi upaya peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 5.4% dengan asumsi variabel lain tetap maka pengaruh terhadap kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Koefisien Insentif (X2) memberikan nilai positif sebesar 0.162. artinya setiap 1% Insentif (X2) akan mempengaruhi upaya peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 1.62% dengan asumsi variabel lain tetap maka pengaruh terhadap Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan yakni $F_{hitung} (8.229) > F_{tabel} (3.20)$ dan nilai signifikan ($0.001 < 0.05$), menunjukkan bahwa secara simultan kenaikan Upah dan Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Artinya besar kecilnya kenaikan Upah dan Insentif yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan Upah dan Insentif sangat berpengaruh bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Kedua variabel ini merupakan suatu bentuk penghargaan kepada karyawan yang bisa memotivasi dalam bekerja.

Hasil Uji F

Tabel 10. Tabel Uji F

Model	Coefficients ^a				F	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	9.124	3.801			2.401	.021
Total_X1	.540	.163	.466		3.301	.002
Total_X2	.162	.225	.101		.718	.477

b. Dependent Variable : Total_Y

Sumber: Hasil olah data (2020)

Pembahasan

Pengaruh Kenaikan Upah terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk kenaikan upah, $t_{hitung} (3.301) > t_{tabel} (2.014)$ dan nilai signifikan ($0.002 < 0.05$), menunjukkan bahwa Kenaikan Upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Artinya besar kecilnya kenaikan upah yang diterima oleh para karyawan mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Kenaikan upah yang terjadi memberikan pengaruh yang baik bagi karyawan supaya terus menerus mengembangkan keterampilan dalam bekerja karena karyawan juga merasa bertanggung jawab karena upah yang telah di tambah.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk Insentif, $t_{hitung} (0.718) < t_{tabel} (2.014)$ dan nilai signifikan ($0.477 > 0.05$), menunjukkan bahwa insentif mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Artinya besar kecilnya kenaikan Insentif yang diterima oleh para karyawan mempunyai pengaruh pada Kinerja karyawan. Insentif yang diberikan kepada karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado sangat direspon baik karena para karyawan merasa dihargai atas apa yang mereka kerjakan, insentif menjadikan motivasi bagi karyawan yang mendapat insentif itu sendiri serta karyawan lainnya untuk terus meningkatkan kinerjanya.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian yang diadakan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado dalam upaya menyelidiki pengaruh kenaikan Upah dan Insentif terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan atau bersama-sama kenaikan upah dan Insentif mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.
2. Secara parsial kenaikan upah mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.

3. Secara parsial insentif mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan negative terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Kenaikan upah yang ditetapkan pemerintah untuk kiranya dapat ditetapkan dan dikendalikan sebaik-baiknya supaya dapat mensejahterakan para karyawan terlebih khusus karyawan dalam objek penelitian ini yaitu karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.
2. Insentif yang diberikan haruslah tepat sasaran juga harus mempertimbangkan berapa jumlah yang harus diberikan supaya dapat menguntungkan bagi instansi tersebut juga karyawan yang bekerja didalamnya dan juga supaya dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Untuk peneliti selanjutnya, kiranya untuk meneliti variabel-variabel yang belum di teliti pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani dan Rosida. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE: Yogyakarta
- Pangabean, Mutiara, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Simanjuntak, Payaman J. 2010. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : LPFE Universitas Indonesia
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia
- Sarwato. 2010. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nadia P., Shahara & Noor I., Rahmawati. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyai pada PT. Andalas Media Informatika Jakarta. *Jurnal EMBA* Vol. 9 No.1 Januari 2021, Hal 669-678
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/32510/30778>
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro