
PENGARUH BESARNYA PENDAPATAN PEGAWAI TERHADAP TINGKAT KEHADIRAN PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN MUARO JAMBI

Mustika¹

Dosen Tetap Universitas Muhammadiyah Jambi¹
mustikanabila81@gmail.com

Mahmud²

Dosen Tetap Universitas Muhammadiyah Jambi²

Sundari Cahyati³

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Jambi³

Ringkasan

Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui Perkembangan tingkat pendapatan dan tingkat kehadiran pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Muaro Jambi 2) Untuk mengetahui pengaruh besarnya pendapatan pegawai terhadap tingkat kehadiran pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga kabupaten Muaro Jambi. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder berdasarkan kurun waktu. Untuk mendeskriptifkan Besarnya pendapatan pegawai terhadap tingkat kehadiran pegawai di dinas pariwisata pemuda dan olahraga kabupaten Muaro Jambi. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Besarnya pendapatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kehadiran pegawai di dinas pariwisata pemuda dan olahraga kabupaten Muaro Jambi.

***Kata kunci:** Pendapatan, Tingkat Kehadiran, Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Muaro Jambi.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah pasti mempunyai berbagai tujuan yang ingin di capai. Organisasi akan menggunakan sumber-sumber daya yang ada untuk mencapai tujuannya tersebut. Salah satu sumber daya yang penting adalah manusia (Sinungan, 2009). Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak sumber daya organisasi yang lain.

Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Muaro Jambi merupakan salah satu organisasi yang dibentuk untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan, pengaturan, dan pemberian pelayanan kepada masyarakat di bidang pemerintahan, pariwisata, kepemudaan dan olahraga. Untuk melaksanakan tugas pokok diatas, Kantor Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Muaro Jambi mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati Muaro Jambi. Dalam menjaga serta meningkatkan kualitas kerja pegawai melalui tingkat kehadiran pemimpin perusahaan harus mampu memberikan penambahan upah/gaji berupa tunjangan yang mengarah pada tingkat kehadiran

pegawai, agar pegawai tersebut semakin bersemangat dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Menurut (Sadorno Sukirno, 2006) Pendapatan atau upah adalah pendapatan uang yang diterima dan diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi-prestasi yang diserahkan yaitu berupa pendapatan dari profesi yang dilakukan sendiri atau usaha perorangan dan pendapatan dari kekayaan. Besarnya pendapatan seseorang bergantung pada jenis pekerjaan yang dilakukannya. Pada instansi pemerintah penambahan upah harus benar-benar di perhatikan dan diperuntukan untuk pegawai yang memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan kemampuan yang lebih di bandingkan dengan pegawai yang lainnya. Konsep tersebut telah menjadi sasaran sebagian besar pengamatan karena hipotesis hubungan antara besarnya pendapatan pegawai dan tingkat kehadiran pegawai saling berkaitan dan merupakan hal yang dapat dimanipulasi untuk keuntungan organisasi.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 4 tahun 2013 telah ditentukan jam kerja instansi pemerintah adalah 37 jam 30 menit per minggu, baik untuk lima hari kerja maupun enam hari kerja sesuai yang ditetapkan Kepala Daerah masing-masing. Mengacu pada standar jam kerja yang ditetapkan oleh Kemendagri tersebut,serta jumlah hari kerja yang berlaku di Kantor Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Muaro Jambi adalah lima hari kerja yaitu mulai hari senin sampai dengan hari jum'at, maka jam kerja setiap hari yang harus dilakukan oleh pegawai secara efektif adalah $\geq 7,5$ jam. Namun pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang masih bersikap tidak mematuhi jam kerja serta peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini didukung dari hasil observasi dilapangan serta wawancara yang telah disampaikan oleh Bapak Muhammad Hafis H. I, SE. selaku Kepala Sekretaris Dinas pada Kantor Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Muaro Jambi. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja yang mengarah pada tingkat kehadiran serta kurang tegasnya atasan dalam pemberian sanksi pelanggaran kepada pegawai yang memiliki tingkat kerendahan dalam hal kehadiran/absensi dimana selama ini pegawai yang tidak disiplin diberi teguran lisan sehingga tidak membuat para pegawai jera.

Tingkat kehadiran sangat perlu di tanamkan di lingkungan kerja, karena apabila pegawai lebih profesional dalam bekerja dan juga meningkat dalam hal kehadiran maka akan berpengaruh positif pada instansin pemerintah. Dan tingkat kehadiran pegawai harus di imbangi dengan penambahan upah kepada pegawai agar mereka merasa di hargai dan di

apresiasi. Menurut (Rekso prayitno, 2004) Pendapatan pegawai merupakan hasil kerja (usaha atau sebagainya) yang di lakukan oleh pegawai atau jumlah penghasilan yang diterima para pegawai dari instansi pemerintah tempat mereka bekerja yang berupa, gaji pokok, tunjangan tetap, honorarium dan pendapatan lainnya.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dalam hal ini di lihat dari tingkat kehadiran pegawai lebih dominan di pengaruhi oleh besarnya tingkat pendapatan pegawai. Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis (1) tingkat perkembangan pendapatan pegawai dan tingkat kehadiran pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Muaro Jambi dan (2) pengaruh besarnya pendapatan pegawai terhadap tingkat kehadiran pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Muaro Jambi.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis berada pada Kantor Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Muaro Jambi yang terletak di Jl. Lintas Timur, Kelurahan. Bukit Baling, Kecamatan.Sekernan, Kabupaten Muaro Jambi, Provinsi. Jambi, Kode Pos : 36381

Populasi Dan Sampel

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut (Sugiyono, 2001) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Muaro Jambi yang berjumlah 27 orang.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data 5, aktivitas pegawai, dan data dari tempat penelitian seperti daftar hadir, dan daftar gaji.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang di pakai dalam penelitian ini adalah metode analisis data deskriptif dan kuantitatif. Selanjutnya untuk kepentingan analisis dan pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linear sederhana yang diolah menggunakan program SPSS: menurut (Sugiyono, 2006) persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + \epsilon$$

Dimana :

Y = variabel terikat

X = variabel bebas

α = konstanta

β = koefisien regresi

ε = standar error

Model ini kemudian diaplikasikan dengan penelitian ini sebagai berikut:

Y = tingkat kehadiran pegawai

X = pendapatan pegawai

α = konstanta

β = koefisien regresi

ε = faktor kesalahan (asumsi=0)

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis data dengan menggunakan analisis statistik regresi linear sederhana dengan beberapa tahapan sebagai berikut :

a) Uji Validitas

Sebuah *instrument* dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur serta dapat mengungkapkan data dan variabel yang akan diteliti secara tepat. Menurut (Sugiyono, 2012:255) validitas adalah tingkat dimana satu instrumen ukur dapat digunakan untuk mengukur sesuai apa yang diharapkan, dengan kata lain ada kesamaan antara data yang dihasilkan dengan data pada objek yang diteliti. Validitas instrumen data yang dapat ditentukan dengan membandingkan nilai hitung dengan r_{tabel} . Kriteria yang digunakan adalah:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument tersebut valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut tidak valid

Perhitungan untuk uji validitas ini akan menggunakan *software* SPSS for Windows.

b) Uji Reliabilitas

Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Kalau dalam obyek berwarna merah, maka sekarang dan besok tetap berwarna merah. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. 90 Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan adalah Cronbach's Alpha. Pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

- (1) Cronbach's Alpha $< 0,6$ = reliabilitas buruk

(2) Cronbach's Alpha 0,6 - 0,79 = reliabilitas diterima

c) Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2005:83). Dasar pengambilan keputusan:

- (1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- (2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

d) Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh positif terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi t 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel Coefficients. Nilai dari uji t – test dapat dilihat dari p-value (pada kolom sig).

e) Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Nilai dari koefisien determinasi digunakan sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y). Nilai koefisien determinasi dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel besarnya pendapatan terhadap variabel tingkat kehadiran pegawai dengan syarat, hasil uji t signifikan. Semakin besar nilai koefisien determinasinya, maka akan semakin kuat pengaruh variabel x terhadap variabel y , dan sebaliknya, semakin kecil nilai yang ditunjukkan oleh R Square, maka akan semakin lemah pula pengaruh variabel x terhadap variabel Y .

Operasional Variabel

Sesuai dengan pokok masalah penelitian, maka berikut adalah variabel yang digunakan dalam penelitian yang meliputi:

1) Pendapatan (X)

Pendapatan pegawai dalam penelitian ini adalah gaji pokok, tunjangan tetap, honorarium, dan pendapatan lainnya.

2) Tingkat Kehadiran (Y)

Tingkat kehadiran adalah tingkat kehadiran pegawai yang sesuai dengan jam kerja yang berlaku pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Muaro Jambi, yang diukur dari jumlah hari kehadiran atau persentase kehadiran.

HASIL PENELITIAN

1. Tingkat Perkembangan Pendapatan dan Tingkat Kehadiran Pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Muaro Jambi.

Seperti yang dikemukakan pada bab terdahulu, bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Tingkat Perkembangan Pendapatan Pegawai dan Tingkat Kehadiran pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Muaro Jambi. Berdasarkan rumusan masalah pada bab terdahulu, peneliti akan menyajikan hasil data mengenai tingkat perkembangan pendapatan dan tingkat kehadiran pegawai. Adapun rumus perkembangan sebagai berikut:

$$G = \frac{Pt - Po}{Po} \times 100\%$$

Keterangan :

G = Growth Rate (Tingkat Perkembangan)

Pt = Present (Nilai Akhir)

Po = Past (Nilai Awal)

Tabel.1. Tingkat perkembangan pendapatan dan kehadiran pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Muaro Jambi

No	Nama	Pendapatan		Persentase	Tingkat kehadiran		Persentase
		2015	2018		2015	2018	
1	Drs. Indra Gunawan	103.750.784	103.750.784	13,46	239	241	2,40
2	M. Hafis H. I.,SE	77.610.630	77.610.630	14,58	238	239	2,38
3	Supri Hardi, SE	69.921.250	69.921.250	14,93	234	237	2,36
4	M. Iqbal, SE, ME	69.813.380	69.813.380	13,83	233	236	2,35
5	Hatimah, SE	75.987.082	75.987.082	16,61	236	239	2,38

No	Nama	Pendapatan		Persentase	Tingkat kehadiran		Persentase
		2015	2018		2015	2018	
6	Eti Supriani, S.STP	59.925.340	59.925.340	15,61	234	236	2,35
7	Azwan, S.Ag	75.140.800	75.140.800	10,99	236	238	2,37
8	Herman Susilo, SE	69.745.064	69.745.064	15,70	235	237	2,36
9	Aswar Muda	65.788.250	65.788.250	15,74	234	236	2,35
10	Deni Eriyanti, S.SN	59.459.308	59.459.308	16,56	232	235	2,34
11	Robi Irwanda, SE. M.SI	62.617.156	62.617.156	15,41	233	235	2,34
12	Dedi Ismet, S.Pdi	62.024.694	62.024.694	16,36	233	235	2,34
13	Saadah, SE	55.812.950	55.812.950	14,89	231	233	2,32
14	Fahrur Rozi	61.383.866	61.383.866	17,35	233	235	2,34
15	Siska Herlina	51.819.980	51.819.980	16,40	227	231	2,30
16	Bayu Yudha P, S.STP	53.467.368	53.467.368	16,55	229	232	2,31
17	Hajri	66.076.002	66.076.002	16,59	235	237	2,36
18	Wenti Anggraini	58.508.440	58.508.440	15,23	232	234	2,33
19	Salina, A.Md	49.663.042	49.663.042	15,92	225	227	2,26
20	Apriyeni	50.881.610	50.881.610	15,69	226	230	2,29
21	Erlena	54.271.790	54.271.790	14,51	228	232	2,31
22	Iwan	52.210.000	52.210.000	15,14	227	229	2,28
23	Pamela Susanti	62.260.000	62.260.000	17,75	233	236	2,35
24	Hapni	54.274.960	54.274.960	13,49	229	231	2,30
25	Era Mayasopa	49.485.430	49.485.430	15,63	221	226	2,25
26	Nazomi Firdaus	49.731.760	49.731.760	16,23	222	228	2,27
27	Husaini	50.317.700	50.317.700	17,68	225	231	2,30

Sumber: *Dispora Kab Muara Jambi*

Dari data diatas pak Husaini selaku staf pelaksana di Dinas Pariwisata pemuda dan olahraga Kabupaten Muaro Jambi bahwa persentase Tingkat perkembangan pendapatannya lebih besar dari persentase Tingkat perkembangan pendapatan kepala dinas yang mana pada saat itu saya melakukan wawancara kepada beliau bahwa hal yang menyebabkan tingginya persentase Tingkat perkembangan pendapatan beliau antara lain disebabkan oleh :

- (1) Keuletannya dalam bekerja
- (2) Tidak Pamrih dalam melaksanakan perintah dari atasan
- (3) Rajin dalam melaksanakan tugas
- (4) Disiplin
- (5) Dan banyak pegawai yang jabatannya lebih tinggi dari beliau yang meminta bantuannya dengan memberikan jasa tambahan.

Tingkat perkembangan pendapatan ini tidak berarti bahwa pendapatan staf melebihi pendapatan kepala dinas. Hal ini terlihat dengan jelas bahwa Tingkat perkembangan itu di hitung dari besarnya rasio jumlah pendapatan yang diterimanya selama satu tahun di bandingkan jumlah pendapatannya tahun sebelumnya. Demikian juga persentase Tingkat Perkembangan Kehadiran pegawai pada seluruhnya diatas angka 2,20% dan hasil perkembangan tingkat kehadiran antara satu dan yang lainnya hanya memiliki perbedaan yang sedikit, yang mana perentase tingkat kehadiran yang paling tinggi adalah 2,40% dan yang terendah yaitu 2,25%

2 Besarnya Pendapatan Pegawai Terhadap Tingkat Kehadiran Pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Muaro Jambi.

Menurut (Flippo, 2013) Besarnya Pendapatan yang diperoleh pegawai mencerminkan jabatan, status, kedisiplinan dalam hal kehadiran dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya bersama keluarga. Apabila Pendapatan yang diterima semakin besar, maka kedisiplinan kerja dalam hal kehadiran semakin baik, statusnya semakin baik pula. Dengan demikian hasil kerja akan semakin baik.

Untuk mengetahui hasil dari penelitian tentang pengaruh besarnya pendapatan pegawai terhadap tingkat kehadiran pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel.2. Besarnya pendapatan pegawai dan tingkat kehadiran pegawai di Dinas pariwisata pemuda dan olahraga kabupaten Muaro Jambi Tahun 2018

No	Nama	Jumlah Pendapatan	Tingkat kehadiran	
			Jumlah	Persentase
1	Drs.Indra Gunawan	117.725.336	241	97,57
2	M. Hafis H. I.,SE	88.926.934	239	96,76
3	Supri Hardi, SE	80.366.178	237	95,95
4	M. Iqbal, SE, ME	79.471.492	236	95,54
5	Hatimah, SE	88.613.594	239	96,76
6	Eti Supriani, S.STP	69.280.444	236	95,54
7	Azwan, S.Ag	83.399.136	238	96,35
8	Herman Susilo, SE	80.696.408	237	95,95
9	Aswar Muda	76.149.178	236	95,54
10	Deni Eriyanti, S.SN	69.309.100	235	95,14
11	Robi Irwanada, SE. M.Sc	72.268.500	235	95,14
12	Dedi Ismet, S.Pdi	72.174.486	235	95,14
13	Saadah, SE	64.124.150	233	94,33
14	Fahrur Rozi	72.034.586	235	95,14
15	Siska Herlina	60.320.700	231	93,52
16	BayuYudha Pratama, S.STP	62.313.640	232	93,92
17	Hajri	77.040.610	237	95,95

18	Wenti Anggraini	67.420.296	234	94,73
19	Salina, A.Md	57.572.610	227	91,90
20	Apriyeni	58.866.026	230	93,11
21	Erlena	61.876.718	232	93,92
22	Iwan	60.114.928	229	92,71
23	Pamela Susanti	73.314.928	236	95,54
24	Hapni	61.597.472	231	93,52
25	Era Mayasopa	57.507.942	226	91,49
No	Nama	Jumlah Pendapatan	Tingkat kehadiran	
			Jumlah	Persentase
26	Nazomi Firdaus	57.805.040	228	92,30
27	Husaini	59.217.754	231	93,52

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian Tahun 2019

Dari data diatas dapat dijelaskan bahwa tingkat rata-rata persentase kehadiran pegawai yaitu diatas 90%. Dan dari tabel diatas juga terlihat jelas bahwa pegawai yang memiliki pendapatan yang cukup rendah mempengaruhi rendahnya dalam hal kehadiran seperti pada tabel 2 di Nomor.25 jumlah pendapatan keseluruhan yang diperoleh yaitu Rp.57.507.942 dengan jumlah kehadiran 226 hari. Dan sebaliknya bahwa pegawai yang memiliki besar pendapatan yang tinggi akan berpengaruh terhadap tingkat kehadirannya seperti pada Nomor.1 sebesar Rp.117.725.336 dengan jumlah kehadiran 241 hari yang merupakan pendapatan dan tingkat kehadiran yang paling tinggi dibandingkan yang lain.

Analisis Data

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan disetiap variabel yang dianalisis dengan program spss dan outputnya bernama *corrected item correlation*. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan tabel r product moment, yaitu menentukan $\alpha=0,05$ kemudian $n=25$ sehingga didapat nilai r tabel dua sisi sebesar 0,396. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel} =$ Valid dan $r_{hitung} < r_{tabel} =$ Tidak Valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.3. Hasil Uji Validitas Instrumen

Item	Corrected itemtotal correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan

Variabel : Pendapatan Pegawai(X)			
Gaji Pokok	0,749	0,396	VALID
Tunjangan	0,822	0,396	VALID
TPP	0,650	0,396	VALID
Pendapatan lainnya	0,704	0,396	VALID
Variabel Tingkat Kehadiran Pegawai(Y)			
Jumlah Hari Kehadiran	0,688	0,396	VALID
Tingkat Kehadiran	0,763	0,396	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer dengan SPSS, 2019.

Terlihat dari Tabel di atas bahwa nilai r_{hitung} pada kolom *corrected itemtotal correlation* untuk masing-masing item memiliki r_{hitung} lebih besar dan positif dibanding r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa untuk kedua variabel X dan Y adalah valid.

b) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah tingkat keandalan kuesioner. Kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila digunakan secara berulang-ulang kepada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama. Asumsinya, tidak terdapat perubahan psikologis pada responden. Memang, apabila data yang diperoleh sesuai dengan kenyataannya, berapa kalipun pengambilan data dilakukan, hasilnya tetap sama (Simamora, 2004:177).

Menurut Ghozali (2011:308) Suatu instrumen dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien kehandalan (Alpha Cronbach) sebesar 0,6 atau lebih. Jadi jika nilai reliabilitas > nilai Alpha Cronbach (0,6), maka butir kuesioner dikatakan reliabel.

Adapun hasil uji reliabilitas dari data yang peneliti gunakan sebagai berikut:

Tabel.4. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Pendapatan Pegawai (X)	0,863	Reliabel
Tingkat Kehadiran Pegawai (Y)	0,821	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan data dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel independen dan variabel dependen dapat dikatakan reliabel karena nilai $\alpha > \text{Alpha cron bach}$ (0,6). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti dalam penelitian ini sudah respentatif, dalam arti pengukuran datanya dapat di percaya.

Hasil regresi Linear Sederhana

Hasil dari analisis regresi sederhana diperoleh output data seperti pada tabel berikut :

Tabel.5. Hasil Regresi

Coefficients ^a	
Model	Unstandardized Coefficients

		B	Std. Error
1	(Constant)	21,772	3,176
	Pendapatan Pegawai	,650	,063

a. Dependen variable : Tingkat Kehadiran Pegawai

Berdasarkan output yang ditunjukkan oleh tabel diatas diketahui nilai constant (a) sebesar 21,772 sedangkan nilai Besarnya pendapatan peawai (b) sebagai koefisien regresi sebesar 0,650, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X + \varepsilon$$

$$Y = 21,772 + 0,650X$$

Dengan keterangan :

Y = tingkat kehadiran pegawai

X = pendapatan pegawai

α = konstanta

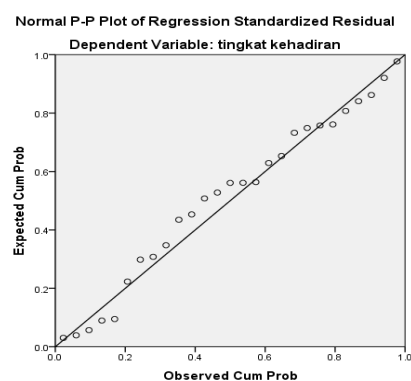
β = koefisien regresi

ε = faktor kesalahan (asumsi=0)

Hasil analisis tersebut akan di interpretasikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 21,772 mengandung arti bahwa jika variabel Pendapatan pegawai diabaikan atau bernilai nol, maka nilai variabel Tingkat Kehadiran sebesar 21,772%, dan dipengaruhi variabel lain.
- Koefisien regresi sebesar 0,650 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 poin nilai Pendapatan Pegawai, maka nilai Tingkat Kehadiran bertambah 0,650. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Uji Normalitas



Hasil uji normalitas dapat dilihat pada grafik plot sebagai berikut:

Dari grafik tersebut tampak bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas yang berarti data telah terdistribusi normal.

Uji R² Koefisien Determinasi

Nilai dari koefisien determinasi digunakan sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y). Nilai koefisien determinasi dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel Pendapatan Pegawai terhadap variabel Tingkat Kehadiran pegawai dengan syarat, hasil uji t harus signifikan.

Tabel.6. Hasil Uji R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 ^a	,775	,766	,75671

a. Predictors: (Constant), Pendapatan Pegawai

b. Dependent Variable: TINGKAT KEHADIRAN PEGAWAI

Hasil uji R square yang ditunjukkan pada tabel 5.16 diatas menjelaskan bahwa nilai R Square menunjukkan angka 0,775=77,5%. Angka tersebut mengandung arti bahwa pendapatan pegawai berpengaruh terhadap tingkat kehadiran pegawai sebesar 77,5%. Sedangkan sisanya yakni (100% - 77,5% =22,5%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menyelidiki masing-masing variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kehadiran. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel.7. sebagai berikut:

Model		T	Sig.
1	(Constant)	6,906	,000
	Pendapatan Pegawai	8,774	,000

Dependent Variable: Tingkat Kehadiran Pegawai

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel *Coefficients* yang ditunjukkan oleh tabel 5.17 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000<0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Besarnya Pendapatan (x) berpengaruh terhadap variabel Tingkat kehadiran (y). Nilai t tabel terletak pada nomor 25 pada distribusi nilai t tabel pada lampiran. Dan berdasarkan nilai t,

diketahui nilai t_{hitung} sebesar $8,774 > 2,060$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Besarnya pendapatan (x) berpengaruh terhadap variabel Tingkat Kehadiran (y). Pada analisis uji-t pada tabel 5.18 nilai t_{hitung} sebesar 8,774, sementara itu nilai t_{tabel} distribusi 0,05 (5%) sebesar 2,060 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$, berdasarkan angka diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel besarnya pendapatan (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kehadiran pegawai.

Analisis Pengaruh Besarnya Pendapatan Pegawai Terhadap Tingkat Kehadiran Pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Muaro Jambi

Untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, manusia harus bekerja untuk memenuhi kebutuhannya tersebut baik itu kebutuhan jasmani maupun kebutuhan rohani. Kebutuhan jasmani adalah kebutuhan akan barang yang dibutuhkan seperti sandang, papan, dan pangan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia bekerja siang dan malam hanya untuk mendapatkan uang atau upah dari pekerjaan yang dilakukan. Semakin besar Pendapatan yang mereka peroleh maka semakin besar kebutuhan mereka akan terpenuhi dan begitu sebaliknya pemberian pendapatan yang sedikit membuat pegawai tersebut malas dalam bekerja dan lalai dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini membuktikan bahwa Pengaruh besarnya pendapatan pegawai terhadap tingkat kehadiran pegawai di dinas pariwisata pemuda dan olahraga kabupaten Muaro Jambi, dapat di lihat dari model regresi sebagai berikut :

$$Y = 21,772 + 0,650X$$

Hasil uji parsial diatas memperlihatkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar tingkat pendapatan pegawai semakin tinggi tingkat kehadiran pegawai. Dan dalam hal ini dikuatkan juga oleh teori dari (Handoko, 2002) yang mengatakan faktor pendorong yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya dengan harapan mendapatkan pendapatan yang lebih.

Besarnya Pendapatan yang diperoleh pegawai mencerminkan jabatan, status dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya bersama keluarga. Apabila Pendapatan yang diterima semakin besar, kedisiplinan dalam hal kehadiran semakin baik, statusnya semakin baik pula. Dengan demikian hasil kerja akan semakin baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Perkembangan tingkat pendapatan pegawai dan tingkat kehadiran pegawai. Perkembangan tingkat pendapatan pegawai dan tingkat kehadiran pegawai dapat disimpulkan sebagai berikut :
 - a. Perkembangan tingkat pendapatan
Rata-rata perkembangan tingkat pendapatan pegawai pada periode 2015 & 2018 adalah 15,51%.
 - b. Perkembangan tingkat kehadiran
Rata-rata perkembangan tingkat kehadiran pegawai pada periode 2015 & 2018 adalah 2,33%.
2. Besarnya pendapatan pegawai terhadap tingkat kehadiran pegawai.
 - a. Uji parsial memperlihatkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$. Model regresi ini membuktikan bahwa semakin Besar pendapatan maka semakin tinggi pula tingkat kehadiran.
 - b. Terdapat hubungan yang positif signifikan antara Besarnya Pendapatan Pegawai dengan Tingkat Kehadiran Pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Muaro Jambi, dimana R Square nya sebesar 0,775.

Saran

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa ada hubungan dan pengaruh antara besarnya pendapatan pegawai dan tingkat kehadiran pegawai. Oleh karena itu :

- 1) Dinas pariwisata pemuda dan olahraga kabupaten Muaro Jambi melalui pemerintah kabupaten perlu dengan sungguh-sungguh meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan menambah jumlah pendapatan pegawai yang disiplin terutama dalam hal kehadiran.
- 2) Dinas pariwisata pemuda dan olahraga kabupaten Muaro Jambi perlu memberikan penghargaan kepada pegawai yang konsisten meningkatkan disiplin kerja yang tidak semata-mata di ukur dari besarnya materi yang diterimanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ari Kunto, Prof. Dr. Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Arfida BR. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

-
- Ahmad, Faisal Ali. 2006. *Mengolah dan membuat interpretasi hasil olahan SPSS untuk penelitian ilmiah*. Jakarta : Penerbit Edsa Mahkota.
- Adisu, Edytus. 2008. *Hak Karyawan Atas Gaji dan Pedoman Menghitung Gaji*. Jakarta: Forum Sahabat.
- BN. Marbun. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Dessrel, Gery. 2008. *Human Resource Management.*, Edisi Sebelas, New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Edwin B. Flippo. 2013. *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Jakarta : Edisi.VII Jilid II. Terjemahan Alponso S, Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi multivariate SPSS*. Semarang : badan Penerbit UNDIP.
- Gie Nurani. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam : Pekanbaru.
- Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi I*. Palu : Asset.
_____.2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia edisi II*. Yogyakarta : BPF. Cetakan ke lima belas.
- Jogiyanto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Makassar : Pustaka.
- Luthans, Fredh. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andil.
- Moeijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung : Pionir.
- Malayu S.P Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Malhotra. 2006. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Muhdarsyah Sinungan. 2009. *Produktifitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nazir. 2010. *Metode Penelitian*. Produksi Ghalia Indonesia : Bogor.
- Nitisemito. 2004. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia : Jakarta.
- Rekso prayitno. 2004. *Sistem Ekonomi Dan Demokrasi Ekonomi*. Jakarta : Bina Grafika.
- Rivai , Veitzhal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Romney dan steinbart. 2006. *Accounting Information System*. Jakarta : Prentice Hall.
- Sadorno . 2006. *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*. Jakarta : Raja Agrafindo.

Sutrisno Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Grup.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produksi Kerja*. Bandung : Mandar Maju.

Soekarwati . 2002. *Faktor-Faktor Produksi*. Jakarta : Salemba Empat.

Simamora . 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN.

Samsudin . 2009. *Manajemen Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.

Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian*, Bandung: CV Alfa Beta.

_____. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

_____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Dokumen-dokumen

Peraturan Daerah Kabupaten Muaro Jambi Nomor 17 Tahun 1999 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Daerah Kabupaten Muaro Jambi.

Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Daerah (LAD) Nomor, 239/IX/6/8/2003 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

Peraturan Pemerintah No. 26 Tahun 2007 tentang Tunjangan Jabatan struktural

Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 2009 tentang Besaran gaji pokok pegawai.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 4 tahun 2013 tentang Jam kerja Pegawai instansi Pemerintah.