

Analisis Pengaruh Komposisi Pegawai Dan Tarif Gaji Terhadap Belanja Pegawai

Achmad Ridwan¹, Athiy Dina Rosihana², Wawan Saputra³, Cindya Yunita Pratiwi⁴

¹²³⁴ Universitas Bina Sarana Informatika; Indonesia

correspondence e-mail*, achmad.crd@bsi.ac.id, athiy.dhx@bsi.ac.id, wawan.wsa@bsi.ac.id, cindya.cyp@bsi.ac.id

Submitted:

Revised: 2024/07/01;

Accepted: 2024/09/11; Published: 2024/10/15

Abstract

The amount of employee expenditure burden in the State Budget (APBN) increases from year to year, the increase needs to be observed whether it is due to the rapid growth in the number of Civil Servants (PNS) or other causes such as recent government policies in terms of improving PNS income and welfare by adjusting PNS salary rates. This study aims to determine whether the increase in employee expenditure is more due to the increase in the number of PNS or PNS salary rates. The purpose of this study is to explain whether there is a significant influence between employee composition and salary rates on employee expenditure. This study is a quantitative study with statistical analysis. The data collection method used is through document and literature review methods, based on the source, the document is included in the secondary data category. The data testing method uses a normality test with the One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test method. The data analysis method uses descriptive statistical analysis and hypothesis testing uses Multiple Linear Regression. Based on the results of the study with a significance level of 5%, the following conclusions were obtained: (1) There is a positive but insignificant influence between the number of PNS group I on employee expenditure; (2) There is a positive but insignificant influence between the number of PNS group II on employee expenditure; (3) There is a positive but not significant influence between the number of class III civil servants on employee expenditure; (4) There is a positive and significant influence between the number of class IV civil servants on employee expenditure; (5) There is a positive and significant influence between class I salary rates on employee expenditure; (6) There is a positive and significant influence between class II salary rates on employee expenditure; (7) There is a positive and significant influence between class III salary rates on employee expenditure; (8) There is a positive and significant influence between class IV salary rates on employee expenditure; (9) There is a positive but not significant influence between employee composition and salary rates; (10) There is a positive and significant influence on the number of class I civil servants, the number of class II civil servants, the number of class III civil servants, the number of class IV civil servants, class I salary rates, class II salary rates, class III salary rates and class IV salary rates together on employee expenditure.

Keywords

Employee Composition, Salary Rates, Employee Expenditures



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

Pesatnya pertumbuhan jumlah pegawai negeri sipil yang berdampak pada membengkaknya Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) menjadi suatu alasan penting teretusnya penataan sistem manajemen aparatur sebagai program untuk meningkatkan profesionalisme aparatur yang berbasis kompetensi dan transparan. Oleh karena itu, pemerintah melalui Kementerian Keuangan, Kementerian Dalam Negeri serta Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mengeluarkan kebijakan penundaan sementara atau dikenal dengan istilah moratorium penerimaan calon Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bentuk upaya untuk pelaksanaan reformasi birokrasi di Kementerian/Lembaga pada tahun 2015 dan selama 5 tahun kedepan.

Reformasi pada penataan PNS menjadi keharusan dikarenakan membengkaknya APBN pada pos beban belanja pegawai mengalami kenaikan sebesar 99.983 Milliar Rupiah sejak tahun 2017-2023, serta kebijakan moratorium dinilai berhasil dikarenakan dapat menahan laju pertumbuhan jumlah PNS yang mengalami penurunan sejak tahun 2017, hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 1. Data Pertumbuhan PNS dan Belanja Pegawai RI

Tahun	Jumlah PNS	Belanja Pegawai (Dalam Milliar Rupiah)	% Pertumbuhan Belanja Pegawai
2017	4.283.850	312.729	2%
2018	4.178.064	346.891	11%
2019	4.189.121	376.074	8%
2020	4.168.118	380.532	1%
2021	3.995.634	387.752	2%
2022	3.890.579	402.442	4%
2023	3.732.428	412.711	3%

Sumber: Data Badan Kepegawaian Negara & Kementrian Keuangan RI (data diolah)

Bukti pertumbuhan beban belanja pegawai tersebut setiap tahunnya belum bisa diiringi dengan kinerja yang baik oleh pegawai negeri itu sendiri. Berbagai macam kasus ketidakdisiplinan PNS kerap terjadi, keterlambatan masuk kerja menjadi salah satu gambaran bahwa PNS belum bisa memberikan optimalisasi pelayanan publik kepada masyarakat. Selain itu, kinerja PNS yang belum optimal ini terkait tiga hal. Pertama, sistem rekrutment PNS yang masih berkolusi, korupsi dan nepotisme (KKN), bukan berdasarkan merit system atau berdasarkan kompetensi. Kedua, kenaikan pangkat dan sistem penggajian PNS dilakukan secara berkala bukan berdasarkan prestasi kerja. Ketiga, sistem pengawasan internal PNS seperti adanya inspektorat jenderal tidak berjalan.

Beberapa penyebab kenaikan belanja pegawai tersebut dikarenakan kebijakan pemerintah baru-baru ini dalam hal memperbaiki penghasilan dan kesejahteraan PNS. Perbaikan tersebut

dilakukan melalui kebijakan seperti kenaikan gaji pokok 5-20% sejak tahun 2006, serta pemberian gaji ke-13, dan beberapa kenaikan tunjangan sampai pemberian tambahan uang makan yang tentunya akan berdampak pada penambahan beban belanja pegawai pada APBN. Selain itu, APBN masih akan dibebani oleh beban pembayaran pensiun PNS itu sendiri.

Pelaksanaan Moratorium ini mengalami beberapa hambatan di beberapa lembaga/Kementerian yang belum siap menerapkannya. Namun demikian, bagi Kementerian/lembaga yang telah melakukan reformasi birokrasi sebelumnya seperti Kementerian Keuangan yang telah melakukan penataan sistem manajemen aparatur tidak akan mengalami kesulitan dalam mengatur sumber daya pegawai. Kementerian/lembaga yang belum siap menerapkan perlu melakukan pembenahan secara bertahap.

Selaku Kementerian dan Lembaga Pemerintah yang memiliki visi untuk mewujudkan aparatur negara yang bersih, kompeten dan melayani dan memiliki misi untuk penggerak utama reformasi birokrasi sudah sepatutnya memiliki penataan Sistem Manajemen Aparatur yang baik. Sebagai pelayan publik Pegawai Negeri Sipil menjadi suatu kebutuhan yang tidak terelakkan. Perputaran pegawai seperti pensiun atau mutasi terjadi setiap tahunnya mengakibatkan setiap kementerian/lembaga melakukan perencanaan pegawai sebagai upaya pemenuhan kebutuhan pegawai.

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk mencocokkan pasokan karyawan internal dan eksternal dengan lowongan-lowongan pekerjaan yang diperkirakan muncul dalam organisasi sepanjang periode waktu tertentu. Proses perencanaan ini diawali melakukan analisis kebutuhan pegawai sebagai dasar pertimbangan dilakukannya segera perekrutan pegawai.

Berdasarkan Pasal 55 UU Aparatur Sipil Negara (ASN) No.5 Tahun 2014, manajemen PNS meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, sampai perlindungan. Proses penyusunan dan penetapan kebutuhan menurut pasal 56 UU ASN, setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, selanjutnya pada pasal 58 dijelaskan bahwa pengadaan PNS dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS.

Salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia

yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan Koesmono (2006) Sumber daya manusia merupakan sebuah proses perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan tujuan organisasi Lolowang et al. (2016) Perencanaan sumber daya manusia dirancang untuk menjamin bahwa kebutuhan organisasi mengenai kebutuhan pegawai akan terpenuhi secara tepat. Manajemen SDM yang berbasis kompetensi merupakan salah satu konsep manajemen yang mengaitkan aktivitas SDM di dalam organisasi dengan kompetensi dasar yang akan diunggulkan. (Noer et al (2017)

Manajemen PNS menurut pasal 5 UU No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, sampai perlindungan. Menurut Sedarmayanti (2011) yang dikutip dalam Pangestu (2022) penetapan sumber daya manusia/aparatur dilaksanakan dengan memperhatikan: (a) Penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian. (b) Sistem diklat yang efektif. (c) Standar dan peningkatan kinerja. (d) Pola karier jelas dan terencana. (e) Standar kompetensi jabatan. (f) Klasifikasi jabatan. (g) Tugas, fungsi dan beban tugas proporsional. (h) Rekrutmen sesuai prosedur. (i) Penempatan pegawai sesuai keahlian. (j) Remunerasi memadai. (k) Perbaikan sistem informasi manajemen kepegawaian.

Tujuan manajemen PNS yaitu untuk menjamin dan membentuk aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Berdasarkan Pasal 79 UU No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Gaji tersebut dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab dan resiko pekerjaan. Pelaksanaan penggajian dilakukan secara bertahap. Gaji PNS yang bekerja pada pemerintah pusat dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara.

Selain gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79, PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas. Tunjangan tersebut meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. Pengertian tunjangan kinerja adalah tunjangan yang dibayarkan sesuai pencapaian kerja, sedangkan tunjangan

kemahalan adalah tunjangan yang dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing. Tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintah pusat dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004 tentang penyusunan Rencana Kerja Anggaran Kementerian Negara/lembaga, Belanja Pegawai adalah belanja kompensasi baik dalam bentuk uang maupun barang yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang diberikan kepada pegawai pemerintah, pegawai negeri sipil (PNS), dan pegawai yang dipekerjakan yang belum berstatus PNS sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan, kecuali pekerjaan yang berkaitan dengan pembentukan modal. Termasuk dalam kelompok belanja pegawai ini adalah pengeluaran-pengeluaran untuk gaji dan tunjangan-tunjangan, uang makan, lembur, dan honorarium. Gaji dan tunjangan adalah pengeluaran untuk kompensasi yang harus dibayarkan kepada pegawai pemerintah berupa gaji pokok dan berbagai tunjangan yang diterima berkaitan dengan jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan (tunjangan istri/suami, tunjangan anak, tunjangan jabatan/yang dipersembahkan dengan tunjangan jabatan, tunjangan kompensasi kerja, tunjangan perbaikan penghasilan, tunjangan beras, tunjangan pajak penghasilan, tunjangan pengabdian wilayah terpencil, dan tunjangan umum) baik dalam bentuk uang maupun barang.

Belanja Pegawai merupakan suatu bentuk kompensasi berupa gaji dan tunjangan yang dibayarkan kepada pegawai pemerintah, pegawai negeri sipil (PNS), dan pegawai yang dipekerjakan yang belum berstatus PNS sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan. Belanja pegawai terdiri dari belanja gaji, tunjangan, uang makan dan uang lembur. Gaji dan tunjangan merupakan biaya pengeluaran pemerintah yang akan dibayarkan kepada pegawai pemerintah berupa gaji pokok dan berbagai tunjangan untuk suatu kompensasi.

Penelitian ini dilaksanakan merupakan bentuk kajian dari beberapa peneliti terdahulu yang mengkaji beberapa faktor kenaikan belanja pegawai terhadap variabel yang mempengaruhinya. Hasil penelitian Simatupang (2016) yang menyatakan bahwa Secara simultan, dana perimbangan, belanja modal, dan belanja pegawai berpengaruh positif terhadap tingkat kemandirian keuangan daerah, disimpulkan bahwa jumlah PNS dan tarif gaji PNS yang digambarkan dalam tingkat kemandirian keuangan daerah berpengaruh terhadap belanja pegawai. Serta penelitian Ernawati dan Riharjo (2017) juga menyatakan hal yang sama bahwa Secara simultan kinerja pendapatan asli daerah dan belanja pegawai berpengaruh positif terhadap tingkat kemandirian keuangan daerah Pemerintah Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Timur, hal ini sejalan dengan motif

peneliti bahwa adanya pengaruh antara jumlah pns dan tarif gaji terhadap belanja modal.

Namun pada penelitian Siska (2020) tidak ditemukannya belanja modal, dan belanja pegawai secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap jumlah PNS dan tarif gaji yang digambarkan dalam tingkat kemandirian keuangan daerah.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas, serta tidak sejalanannya antara hasil tabel 1 yaitu penurunan jumlah PNS tidak diiringi dengan penurunan beban belanja pegawai maka penelitian ini akan menjawab dengan mengangkat pokok permasalahan, yaitu: “Pengaruh Komposisi Pegawai dan Tarif Gaji terhadap Belanja Pegawai.”

METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif meneliti status suatu kelompok atau objek pada masa sekarang, sementara pendekatan kuantitatif menekankan pada pengukuran variabel-variabel dengan angka dan pengujian teori menggunakan prosedur statistik. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan pengaruh antara komposisi pegawai dan tarif gaji terhadap belanja pegawai.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah komposisi pegawai dan tarif gaji, sedangkan variabel dependen adalah belanja pegawai. Komposisi pegawai mengacu pada jumlah Pegawai Negeri Sipil, tarif gaji diukur berdasarkan rata-rata gaji setiap golongan dan pangkat, serta belanja pegawai diambil dari laporan realisasi anggaran belanja negara. Populasi penelitian mencakup data pegawai negeri, tarif gaji, dan belanja pegawai pemerintah Indonesia dari tahun 2017 hingga 2023, dengan teknik full sampling digunakan.

Pengumpulan data dilakukan melalui telaah dokumen yang diambil dari situs Badan Pusat Statistik (BPS). Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan uji normalitas, serta diuji dengan metode regresi berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel. Pengolahan data dilakukan menggunakan program IBM SPSS Statistics.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian statistik dapat diterima jika memenuhi uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas dan Heteroskedastisitas. Adapun data penelitian terkait dari Komposisi Pegawai, Tarif Gaji dan Belanja Pegawai yang sudah di olah terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Data Panel Analisis

Tahun	Jumlah PNS Gol.I	Jumlah PNS Gol.II	Jumlah PNS Gol.III	Jumlah PNS Gol.IV	Jumlah Tarif Gaji Gol.I	Jumlah Tarif Gaji Gol.II	Jumlah Tarif Gaji Gol.III	Jumlah Tarif Gaji Gol.IV	Belanja Pegawai (Dalam Miliar Rupiah)
2017	55.942	861.695	2.298.801	1.067.412	1.641.400	2.126.650	2.617.000	3.155.360	312.729
2018	45.717	762.657	2.283.389	1.086.301	1.641.400	2.126.650	2.617.000	3.155.360	346.891
2019	41.653	743.771	2.383.358	1.020.339	1.723.425	2.232.900	2.747.750	3.380.175	376.074
2020	36.511	714.534	2.430.684	986.389	1.723.425	2.232.900	2.747.750	3.380.175	380.532
2021	30.951	660.077	2.361.167	943.439	1.723.425	2.232.900	2.747.750	3.380.175	387.752
2022	25.101	641.629	2.337.877	885.972	1.723.425	2.232.900	2.747.750	3.380.175	402.442
2023	18.246	559.884	2.302.748	851.550	1.723.425	2.232.900	2.747.750	3.380.175	412.711

Sumber: Data diolah, 2023

Data panel diatas diperlukan untuk proses analisis, dikarenakan data jumlah belanja pegawai tidak dapat memberikan rincian per golongan dan juga diperlukan pemaparan mengenai variabel yang akan dianalisis. Oleh sebab itu, untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis digunakan istilah/singkatan sebagai berikut:

PNS1 = Jumlah PNS Golongan I

PNS2 = Jumlah PNS Golongan II

PNS3 = Jumlah PNS Golongan III

PNS4 = Jumlah PNS Golongan IV

TRG1 = Tarif Gaji Golongan I

TRG2 = Tarif Gaji Golongan II

TRG3 = Tarif Gaji Golongan III

TRG4 = Tarif Gaji Golongan IV

BP = Belanja Pegawai

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji statistik non- parametrik. Uji statistik non-parametrik yang digunakan adalah uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai probabilitas signifikan di atas 0,05, maka variabel terdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		7
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.00605498
Most Extreme Differences	Absolute	.219
	Positive	.219
	Negative	-.160
Kolmogorov-Smirnov Z		.578
Asymp. Sig. (2-tailed)		.892

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Olah data SPSS

Dari data output SPSS di atas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,892 lebih besar dari 0,05 sehingga data dapat disimpulkan berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Suatu model dikatakan terbebas dari korelasi apabila tolerance > 0,1 dan VIF < 10. Dari pengujian model regresi diperoleh hasil untuk masing-masing variabel yang ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
PNS ₁	0,167	2.975	Bebas Multikolinieritas
PNS ₂	0,127	3.997	Bebas Multikolinieritas
PNS ₃	0,254	3.934	Bebas Multikolinieritas
PNS ₄	0,155	6.258	Bebas Multikolinieritas
TRG ₁	0,225	9.731	Bebas Multikolinieritas
TRG ₂	0,125	2.731	Bebas Multikolinieritas
TRG ₃	0,157	3.731	Bebas Multikolinieritas
TRG ₄	0,167	8.731	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Olah data SPSS

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain di dalam model regresi. Model regresi dikatakan baik apabila homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Homoskedastisitas

yaitu apabila variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan lainnya tetap. Apabila berbeda, disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Untuk menentukan terjadi heteroskedastisitas atau tidak adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dihasilkan dari uji regresi tersebut. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi yang dihasilkan lebih dari 0,05, maka terbebas dari asumsi heteroskedastisitas, sebaliknya jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka terjadi asumsi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
PNS ₁	0,737	Tidak terjadi heteroskedastisitas
PNS ₂	0,779	Tidak terjadi heteroskedastisitas
PNS ₃	0,513	Tidak terjadi heteroskedastisitas
PNS ₄	0,198	Tidak terjadi heteroskedastisitas
TRG ₁	0,541	Tidak terjadi heteroskedastisitas
TRG ₂	0,078	Tidak terjadi heteroskedastisitas
TRG ₃	0,079	Tidak terjadi heteroskedastisitas
TRG ₄	0,079	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Olah data SPSS

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji glejser dapat diketahui bahwa nilai signifikansi setiap variabel independen berada di atas atau lebih tinggi dibandingkan dengan nilai signifikansi yang digunakan yaitu 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel independen pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan untuk menyimpulkan secara langsung mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan secara parsial ataupun simultan (secara bersama-sama). Untuk mengetahui nilai persamaan regresi dan nilai koefisien korelasi dipergunakan data pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Berganda Pada Hipotesis 1 – Hipotesis 8

Hipotesis	Variabel	Harga r dan r^2		Harga t		Sig
		r	r^2	t hitung	t tabel	
H1	PNS ₁ -BP	0,192	0,037	-0,437	2,3646	0,680
H2	PNS ₂ -BP	0,026	0,001	-0,058	2,3646	0,956
H3	PNS ₃ -BP	0,487	0,238	1,248	2,3646	0,267
H4	PNS ₄ -BP	0,958	0,918	7,466	2,3646	0,001
H5	TRG ₁ -BP	0,990	0,980	15,701	2,3646	0,001
H6	TRG ₂ -BP	0,991	0,982	16,491	2,3646	0,001
H7	TRG ₃ -BP	0,994	0,988	19,919	2,3646	0,001
H8	TRG ₄ -BP	0,994	0,988	19,950	2,3646	0,001

Sumber: Olah data SPSS

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi hipotesis
Pada Hipotesis 9

Correlations		
		Ln_KOM
		Ln_TRG
Ln_KOM	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.675
	N	.096
Ln_TRG	Pearson Correlation	7
	Sig. (2-tailed)	7
	N	.675

Sumber: Olah data SPSS

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda Pada Hipotesis 10

Variabel	Harga r dan r ²		F	Sig
	r	r ²		
PNS ₁ *PNS ₂ *PNS ₃ *PNS ₄ *TRG ₁ *TRG ₂ *TRG ₃ *TRG ₄ – BP	1	0,998	495,275	0,034

Sumber: Olah data SPSS

Pembahasan

Pengaruh Komposisi Pegawai PNS Golongan 1 Sampai Dengan Golongan 4 Pada Belanja Pegawai

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa pada Hipotesis ke 4 yaitu Komposisi Pegawai pada PNS Golongan IV berpengaruh signifikan terhadap Belanja Pegawai serta pada Hipotesis 1 sampai ke 3 yaitu Komposisi Pegawai pada PNS Golongan 1,2 dan 3 tidak berpengaruh signifikan. Serta Nilai r² atau koefisien determinasi sebesar 0,918 berarti 91,8% perubahan pada variabel belanja pegawai dapat diterangkan oleh variabel jumlah PNS golongan IV. Jumlah PNS golongan IV hanya mempengaruhi belanja pegawai sebesar 91,8%, sedangkan sisanya sebesar 8,2% dijelaskan oleh variabel lain.

Pengaruh Komposisi Pegawai Keseluruhan Pada Belanja Pegawai

Pengujian hipotesis kesembilan menunjukkan nilai koefisien korelasi antara variabel komposisi pegawai dengan tarif gaji adalah 0,675 dan nilai signifikansi adalah 0,096. Hal ini berarti tidak adanya hubungan korelasi atau pengaruh antara komposisi pegawai dengan tarif gaji, ataupun sebaliknya.

Pengaruh Tarif Gaji Pada Belanja Pegawai

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa pada Hipotesis ke 5 sampai dengan Hipotesis ke 8 yaitu Tarif Gaji pada PNS Golongan I sampai dengan IV berpengaruh signifikan terhadap Belanja Pegawai. Serta nilai r² atau koefisien determinasi masing-masing sebesar 0,980 pada H5, sebesar 0,982 pada H6, sebesar 0,988 pada H7 dan H8, ini menandakan bahwa 98% perubahan pada variabel

belanja pegawai dapat diterangkan oleh variabel tarif gaji golongan I sampai dengan IV. tarif gaji golongan I sampai dengan IV hanya mempengaruhi belanja pegawai sebesar 98%, sedangkan sisanya sebesar 2% dijelaskan oleh variabel lain.

Pengaruh Komposisi Pegawai Dan Tarif Gaji Pada Belanja Pegawai

Pengujian hipotesis kesepuluh menunjukkan bahwa pengaruh jumlah PNS golongan I, jumlah PNS golongan II, jumlah PNS golongan III, jumlah PNS golongan IV, tarif gaji golongan I, tarif gaji golongan II, tarif gaji golongan III dan tarif gaji golongan IV secara bersama-sama terhadap belanja pegawai adalah positif dan signifikan. Serta Nilai r^2 atau koefisien determinasi sebesar 0,998 berarti 99,8% perubahan pada variabel belanja pegawai dapat diterangkan oleh variabel jumlah PNS golongan I, jumlah PNS golongan II, jumlah PNS golongan III, jumlah PNS golongan IV, tarif gaji golongan I, tarif gaji golongan II, tarif gaji golongan III dan tarif gaji golongan IV. Jumlah PNS golongan I, jumlah PNS golongan II, jumlah PNS golongan III, jumlah PNS golongan IV, tarif gaji golongan I, tarif gaji golongan II, tarif gaji golongan III dan tarif gaji golongan IV hanya mempengaruhi belanja pegawai sebesar 99,8%, sedangkan sisanya sebesar 0,2% dijelaskan oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data pada penelitian ini, dari sepuluh hipotesis yang diajukan terkait pengaruh komposisi pegawai dan tarif gaji terhadap belanja pegawai, tujuh hipotesis berhasil diterima dan tiga hipotesis ditolak atau tidak dapat dibuktikan. Penelitian ini menemukan bahwa dari empat hipotesis pertama, tiga hipotesis ditolak karena tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap belanja pegawai. Namun, hipotesis keempat diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa penambahan penghasilan pada golongan I, II, dan III tidak sebesar pada golongan IV, menandakan adanya distribusi pendapatan yang tidak merata di antara golongan-golongan tersebut. Selanjutnya, hipotesis kelima hingga kedelapan membuktikan bahwa tarif gaji dari golongan I hingga golongan IV berpengaruh signifikan terhadap belanja pegawai. Namun, pengaruh komposisi pegawai terhadap tarif gaji, atau sebaliknya, tidak terbukti signifikan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa komposisi pegawai berpengaruh signifikan terhadap tarif gaji ditolak. Sementara itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di semua golongan beserta tarif gaji masing-masing secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap belanja pegawai, sehingga hipotesis ini diterima. Penulis memberikan saran untuk penelitian selanjutnya agar memperoleh data yang lebih rinci terkait belanja pegawai, terutama dalam pengalokasian

berdasarkan pangkat dan golongan, serta alokasi yang bukan untuk pendanaan langsung bagi PNS. Penelitian selanjutnya juga diharapkan menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi belanja pegawai, seperti jumlah pensiun, jumlah honorer, upah honorer, serta faktor umur PNS.

REFERENCES

- Defitri, S. Y. (2020). Pengaruh Belanja Modal Dan Belanja Pegawai Terhadap Tingkat Kemandirian Keuangan Daerah. *Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi (FOKBIS)*, 19(2), 107–119. <https://doi.org/10.32639/fokbisnis.v19i2.476>
- Ernawati; Riharjo, I. (2017). PENGARUH KINERJA PENDAPATAN ASLI DAERAH DAN BELANJA MODAL TERHADAP KEMANDIRIAN KEUANGAN DAERAH. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 6(2), 531–545. <https://doi.org/ISSN : 2460-0585>
- Fernando Ferian, S. (2016). Pengaruh Dana Perimbangan, Belanja Modal, dan Belanja Pegawai terhadap Tingkat Kemandirian Keuangan Daerah pada Pemerintah Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara (2010-2013). *Universitas Sumatera Utara*.
- Koesmono H. T. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.9744/jmk.7.2.pp.%20171-188>
- Lolowang, melvin grady, Adolfin, & Lumintang, G. (2016). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERLIAN KHARISMA PASIFIK MANADO. *Jurnal EMBA*, 4(2), 177–186. <https://doi.org/10.1080/00050326.1957.10437402>
- Noer Siti W.P, Trang I, dan U. Y. (2017). Influence Of Hr Planning, Recruitment And Placement On Employee Performance At Pt.Pln (Persero) Suluttenggo Area. *Jurnal EMBA*, 5(2), 697–705.
- Pangestu, P. N. (2022). IMPLIKASI STRUKTURISASI JABATAN DI DINAS BINA MARGA PROVINSI JAWA BARAT DIHUBUNGKAN DENGAN PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI NOMOR 1 TAHUN 2020 TENTANG PEDOMAN ANALISIS JABATAN DAN ANALISIS BEBAN KERJA. *Universitas Pasundan*.
- Pemerintah, P. (2004). Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004 Tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara / Lembaga. *Sekretariat Negara*, 2, 55.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. 1–104.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.