

PENGARUH KOMPETENSI DAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI

(Suatu Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis)

Devi Arianti Hudori¹ Oyon Saryono² Wiwin Setianingsih³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh

wiwinsetianingsih@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini difokuskan pada Kompetensi dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Ciamis). Permasalahan yang dihadapi pada penelitian ini meliputi: 1). Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Ciamis?; 2). Bagaimana pengaruh insentif terhadap prestasi kerja pegawai? ; 3). Bagaimana pengaruh kompetensi dan insentif terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Ciamis?. Adapun tujuan penelitian ini adalah: 1). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Ciamis; 2). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Ciamis; 3). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan insentif terhadap prestasi kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Analisis Koefisien Korelasi Berganda, Analisis Regresi Linier Sederhana, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikansi (Uji t dan Uji F). Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa kompetensi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Ciamis dengan besarnya pengaruh 41,60% sedangkan 58,54% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Diharapkan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Ciamis memperhatikan dan memperhatikan kompetensi dan insentif sehingga akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Kata kunci: *Kompetensi, Insentif dan Prestasi Kerja Pegawai*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting, merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misi organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat menghasilkan kontribusi yang optimal. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan pegawai-pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011 “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja”. Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya yaitu kompetensi dan Insentif. Rivai dan Basri dalam (Widyastuti, 2018) menurut model *partner-lawyer*, prestasi kerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan atau kompetensi, kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan

eksternal; (f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja (Sutrisno, 2012 : 209). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. (Wibowo, 2014 : 271). Maka kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Dengan demikian semakin baik kompetensi seorang pegawai maka akan semakin baik prestasi kerjanya.

Insentif dan prestasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat. Insentif dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar (Hasibuan, 2012 : 118). Insentif penting bagi karyawan, karena salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui pemberian insentif, Lestari dalam (Oktyani, 2016:201). Dengan demikian semakin tinggi inentif maka pegawai semakin termotivasi dalam melakukan tugas pekerjaannya maka semakin baik pula prestasi kerjanya. Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalahnya adalah (1) Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai di RSUD Ciamis? (2) Bagaimana pengaruh insentif terhadap prestasi kerja pegawai di RSUD Ciamis? (3) Bagaimana pengaruh kompetensi dan insentif terhadap prestasi kerja pegawai di RSUD Ciamis?. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Ciamis. (2) Untuk mengetahui dan menganailsis pengaruh insentif terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Ciamis. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan insentif terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis sebagai bahan masukan bagi ilmu pengetahuan pada umumnya dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kompetensi dan insentif terhadap prestasi kerja.

Landasan Teori

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh

sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014 : 271). Spencer dan Spencer dalam (Sudarmanto, 2014:6) menyatakan bahwa : Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Indikator Kompetensi

Terdapat lima indikator kompetensi menurut Wibowo (2014 : 271), yang juga yaitu sebagai berikut, Motif, adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu. Sifat, adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur. Konsep diri, adalah sikap, nilai-nilai, atau ciri diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang. Pengetahuan, adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan. Keterampilan, adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Insentif

Insentif adalah bagian dari kompensasi. Menurut Kadar Nurjaman (2014:179) kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas. Insentif dapat diartikan sebagai tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar (Hasibuan, 2012 : 118). Maka dapat disimpulkan bahwa insentif adalah bentuk rangsangan yang sengaja diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada pekerjanya agar para pekerja tersebut termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan perusahaan / organisasi dapat tercapai.

Indikator Insentif

Adapaun Indikator insentif menurut Martoyo dalam Nurjannah (2016:38) adalah sebagai berikut: Produktivitas, Pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjuk oleh karyawan yang bersangkutan, besarnya

upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Lama Kerja Ditentukan atas dasar lama kerja karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan, cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu atau pun per bulan. Umumnya cara ini diterapkan apabila terdapat kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja. Senioritas Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi, semakin senior seorang karyawan dalam organisasi, maka semakin tinggi loyalitas pada organisasi tersebut. Kebutuhan Sistem insentif ini didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Insentif yang diberikan wajar apabila dapat digunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan, dan tidak kekurangan. Keadilan dan Kelayakan Keadilan dalam sistem ini bukan sama rata, tetapi terkait pada hubungan pengorbanan dan insentif yang diharapkan, oleh karena itu harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan untuk suatu jabatan. Kelayakan, layak berarti memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2010 : 10) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012 : 94) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Maka dapat peneliti simpulkan bahwa prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja yang diperoleh karyawan dari indikator-indikator suatu pekerjaan yang telah disepakati dan ditetapkan oleh organisasi selama periode waktu tertentu.

Indikator Prestasi Kerja

Terdapat indikator-indikator yang dapat dijadikan gambaran prestasi kerja menurut Sutrisno (2012 : 152) : Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja. Inisiatif: tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul. Kecekatan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi

kerja yang ada. Sikap tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketetapan waktu dan tingkat kehadiran

Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2014 : 24) “ metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan dengan pendekatan kuantitatif. Adapun yang dimaksud dengan metode survey menurut Sugiyono (2014 : 81) menyatakan bahwa:Metode penelitian survey adalah metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuisioner) yang tidak mendalam dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Adapun pengertian pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2014:13) bahwa: Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk peneliti pada populasi atau sampel tertentu, random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Ciamis

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara kompetensi dengan prestasi kerja pegawai. Dengan tingkat korelasi (r) sebesar 0,489. Besarnya persentase pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Ciamis yaitu sebesar 23,91% sedangkan 76.09% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari asil perhitungan uji dua pihak diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,88717$ sedangkan $t_{tabel} = 4,88717$. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 4,88717 > t_{tabel} = 1,66515$, maka hipotesis dapat diterima. Maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Ciamis.

Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Ciamis

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara insentif dengan prestasi kerja pegawai. Dengan tingkat korelasi (r) sebesar 0,626. Besarnya persentase pengaruh insentif terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Ciamis yaitu sebesar 39,18% sedangkan 60,82% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil perhitungan uji dua pihak diperoleh nilai $t_{hitung} = 6,99889$ sedangkan $t_{tabel} = 1,66515$ Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 6,99889 > t_{tabel} = 1,66515$, maka hipotesis dapat diterima. Maka secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara insentif terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Ciamis.

Pengaruh Kompetensi dan Insentif terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Ciamis

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara kompetensi dan insentif dengan prestasi kerja pegawai. Dengan tingkat korelasi (r) sebesar 0,645. Besarnya persentase pengaruh kompetensi dan insentif terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Ciamis yaitu sebesar 41,60% sedangkan 58,40% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil analisis terdapat f_{hitung} sebesar 26,72 dan f_{tabel} sebesar 3,12. Maka dapat diartikan bahwa $f_{hitung} = 26,72 > f_{tabel} = 3,12$, maka hipotesis dapat diterima dan bahwa ketiga variabel yaitu kompetensi dan insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Ciamis.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka simpulan dari penelitian ini adalah: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Ciamis, dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya semakin baik kompetensi maka semakin baik juga prestasi kerja pegawainya. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Ciamis, dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya semakin tinggi insentif yang diberikan maka semakin baik juga prestasi kerja pegawainya. Kompetensi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten

Ciamis, dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya semakin baik kompetensi dan semakin tinggi insentif maka semakin baik pula prestasi kerja pegawainya

Saran

Adapun saran tersebut adalah sebagai berikut: Kompetensi pada Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis (RSUD) kabupaten Ciamis sudah baik, akan tetapi disarankan jika pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis lebih memperhatikan kompetensi terutama pada indikator terendah yaitu motif. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara pegawai lebih sigap dalam melaksanakan tugas pekerjaannya agar tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Insentif di Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis sudah tinggi, akan tetapi disarankan lebih memperhatikan insentif terutama pada indikator terendah yaitu senioritas. Hal ini bisa dilakukan dengan cara lebih mengapresiasi pegawai yang masa kerjanya sudah lama atas kesetiaan dan loyalitasnya kepada organisasi. Hal tersebut agar pegawai yang bersangkutan lebih termotivasi dalam bekerja dan menghasilkan prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja pegawai RSUD Ciamis sudah baik, akan tetapi baiknya disarankan untuk lebih memperhatikan prestasi kerja pegawai terutama pada indikator terendah yaitu inisiatif. Hal tersebut bisa dilakukan dengan cara perusahaan atau organisasi memberikan kebebasan kepada pegawai untuk menyumbangkan ide atau gagasannya dalam hal menyelesaikan penyelesaian kerja maupun peningkatan kerja sehingga pegawai merasa dihargai dan juga akan mengasah kemampuannya menjadi lebih kreatif dalam menyelesaikan persoalan kerja lainnya. Bagi pihak lain untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah kajian variabel yang akan diteliti karena hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka perlu untuk menambah variabel yang akan diteliti (lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi, promosi).

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Keenam belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Nurjaman, Kadar. (2014). *Manajemen Personalita*. Bandung: CV Pustaka Setia

- Nurjannah, Siti. 2016. *Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Makassar*
- Oktiyani, R. & K. N. (2016). *Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Klaten*. *Ecodemica*, 4(2), 136–145. <http://doi.org/10.31311/jeco.v4i2.445>
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Widyastuti, Nova. 2018. *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pdam Tirta Moedal Kota Semarang)*. *Jurnal of Management*. Volume 7(1). 1-11
- Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011