

PENGARUH HUMAN CAPITAL, DISIPLIN KERJA, DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH KABUPATEN LUWU

Alfredo Septatrisna Putra Hendra*¹, Syamsul Alam², Andi Djalante³

*¹Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

Email: *¹alfredo.septatrisna@gmail.com, ²syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id,

³andidjalante1960@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei dengan alat pengumpulan data kuesioner. Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh human capital, disiplin kerja, dan insentif terhadap kinerja aparatur sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu yang berjumlah 53, sedangkan teknik penentuan sampel berdasarkan penentuan sampel jenuh sehingga sampel yang ditentukan adalah 53 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) human capital, disiplin kerja, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja aparatur sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu (2) human capital, disiplin kerja, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja aparatur sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu, (3) Human capital merupakan variabel yang memiliki tingkat dominasi paling tinggi terhadap kinerja aparatur sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu.

Kata Kunci: human capital, disiplin kerja, insentif, dan kinerja aparatur sipil

ABSTRACT

This research is a quantitative research that uses a survey method with a questionnaire data collection tool. This study aims to determine the effect of human capital, work discipline, and incentives on the performance of civil servants at the Regional Financial Management Agency of Luwu Regency.

The population in this study were the employees of the Regional Financial Management Agency of Luwu Regency, amounting to 53, while the sampling technique was based on the determination of the saturated sample so that the sample determined was 53 respondents. Analysis of the data used is path analysis using multiple linear regression analysis.

The results of the study show that (1) human capital, work discipline, and incentives have a positive and partially significant effect on the performance of civil servants at the Regional Financial Management Agency of Luwu Regency (2) human capital, work discipline, and incentives have a positive and significant effect simultaneously on performance of the civil apparatus at the Regional Financial Management Agency of Luwu Regency, (3) Human capital is the variable that has the highest level of dominance on the performance of the civil apparatus at the Regional Financial Management Agency of Luwu Regency.

Keywords: human capital, work discipline, incentives, and performance of civil servants

PENDAHULUAN

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia haruslah dilakukan melalui proses yang benar agar semua kegiatan pengelolaan MSDM dapat berjalan pada jalurnya dengan tujuan memudahkan pengelolannya. Disamping itu, dengan mengikuti proses pengelolaan yang

benar maka pencapaian tujuan akan mudah dicapai. Proses pengelolaan tersebut dikenal dengan istilah fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. Dalam praktiknya, fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia berfokus pada analisis jabatan, perencanaan SDM, penarikan pegawai (rekrutmen), seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, hingga pemutusan hubungan kerja.

Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu, sumber daya manusia yang unggul merupakan faktor utama dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang unggul akan sulit mencapai berbagai visi, misi, dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang unggul dapat dilihat dari kemampuan mereka mengerjakan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Dalam perjalanannya, terdapat berbagai kendala dalam memaksimalkan kinerja sumber daya manusia, dan menempatkan segenap kemampuan pegawai pada posisi yang sangat menentukan bagi organisasi. Oleh sebab itu Manajemen Sumberdaya Manusia pun kemudian menempatkan segenap sumberdaya yang dimiliki sebagai suatu modal yang perlu diperhatikan, dengan membuat program pengembangan sumber daya manusia melalui pengembangan Human capital Managment, baik dilaksanakan dalam organisasi maupun melalui konseling dari berbagai pakar. Dengan menggunakan istilah human capital kemudian menempatkan sumberdaya manusia sebagai aset paling berharga. Hal ini pula yang peneliti harapkan dapat berlangsung pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu, sebagaimana yang diketahui Human capital memegang peranan penting dalam menjalankan roda organisasi secara berkelanjutan.

Human capital, sebagaimana dimaksudkan diatas, didalam pengembangannya memerlukan pelaksanaan program yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas organisasi yang mencakup seluruh spektrum untuk menciptakan, mengelola, dan memupuk hubungan antara pimpinan dan pegawai guna pencapai hasil kerja yang maksimal dalam organisasi. Dalam hal mencapai kinerja organisasi secara berkesinambungan, disamping menempatkan kemampuan manusia sebagai suatu aset, juga memerlukan suatu penerapan kehidupan disiplin kerja yang baik bagi setiap diri para pegawai. Penerapan Disiplin kerja mencakup kemampuan untuk taat akan aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja juga menekankan komunikasi yang etis antar anggota organisasi. Disiplin kerja penting dalam pencapaian target-target kerja jangka pendek dan panjang. Tanpa disiplin kerja yang diterapkan secara efektif, akan sulit bagi setiap pegawai untuk bekerja secara etis dan terorganisir. Peran human capital dalam menggerakkan roda organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu harus dapat dimaksimalkan. Capaian kinerja berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan menunjukkan belum maksimalnya kinerja human capital dalam merealisasikan target kinerja seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Tahun 2014-2018

NO.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Realisasi Capaian Tahun ke-				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	2	3	4	5	6	7
1	Hasil Opini BPK	WDP	WTP	WTP	WTP	WTP
2	Persentase SILPA terhadap APBD	7,74%	11,67%	3,95%	2,55%	1,31%
3	Persentase Program yang tidak terlaksana	0,18%	0,70%	0,54%	0,20%	0,20%
4	Persentase Belanja Pendidikan (20%)	41,80%	36,92%	28,58%	25,76%	26,16%
5	Persentase Belanja Kesehatan (10%)	12,92%	11,20%	13,46%	13,41%	14,54%
6	Persentase Belanja Langsung	46,23%	46,95%	50,57%	41,85%	41,56%
7	Persentase Belanja Tidak Langsung	53,54%	52,18%	48,91%	55,39%	58,03%
8	Persentase Bagi Hasil Kepada Kabupaten/Kotadan Pemerintah Desa	0,27%	0,33%	0,34%	0,20%	0,22%
9	Tingkat Kenaikan Pendapatan Asli Daerah	90,37%	22,85%	21,64%	-	-
10	Tingkat Kelengkapan Data dan Dokumen Pengelolaan Aset/Barang Daerah	60%	70%	80%	80%	85%
11	Tingkat Ketersediaan Perangkat Lunak	30%	50%	70%	75%	80%
12	Tingkat Ketersediaan Sistem dan Prosedur Pengelolaan Keuangan Daerah	75%	80%	85%	85%	90%
13	Tersedianya Standar Operasional Prosedur	20SOP	0	26SOP	24SOP	46SOP
14	Tingkat Ketersediaan Sarana dan Prasarana Teknis sesuai tingkat kebutuhannya	60%	70%	80%	80%	85%
15	Tingkat Terpenuhi Kapasitas dan Kompetensi Aparatur dengan tingkat kebutuhannya	40%	50%	70%	70%	75%

Sumber: Renstra Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten, 2020.

Hasil capaian kinerja yang ditunjukkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa realisasi kinerja Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten belum maksimal. Perlu peningkatan kemampuan human capital dengan cara memberikan banyak pelatihan kompetensi serta pendidikan dalam rangka pencapaian rencana strategis organisasi. Human capital yang berkompetensi dan mengerti asas-asas organisasi tentunya akan menghasilkan kinerja yang maksimal seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Ramanda & Muchtar, (2015). Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa Human capital, relational capital, dan organizational capital berpengaruh positif dan signifikan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat). Penelitian lain yang juga membuktikan peran penting human capital dalam pencapaian kinerja pegawai seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Rajak et al., (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara langsung oleh human capital dan kepuasan kerja dengan tingkat korelasi tinggi oada Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate.

Faktor lain yang diidentifikasi mampu memengaruhi kinerja tersebut adalah faktor disiplin kerja. Menurut Suryani dan FoEh (2019) Lingkungan yang disiplin membantu

manajemen dan pegawai pada perilaku terbaik mereka. Pimpinan harus benar-benar mematuhi protokol organisasi untuk secara efektif mengarahkan mereka yang melihatnya sebagai contoh. Pegawai yang masuk dalam jenis administrasi ini tahu apa yang diharapkan serta hukuman untuk melakukan pelanggaran. Disiplin kerja mendorong tindakan dan perilaku yang tepat yang penting bagi organisasi. Disiplin harus selalu digunakan sebagai cara untuk memastikan bahwa semua pegawai mematuhi seperangkat standar yang seragam. Masalah perilaku disiplin di tempat kerja mengharuskan pimpinan untuk mengambil tindakan guna memastikan bahwa masalah tersebut diatasi dan diperbaiki. Pentingnya disiplin dalam organisasi tidak dapat diremehkan, karena moral pegawai, produktivitas dan bahkan profitabilitas organisasi dapat terpengaruh secara merugikan. Pendekatan positif mungkin menyelesaikan masalah sebelum menjadi lebih buruk; Namun, disiplin harus digunakan dengan hati-hati dengan mengikuti kebijakan organisasi dengan tetap menghormati hak-hak pegawai (Nugroho, 2020).

Hasil observasi penulis mengenai tingkat disiplin pegawai menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum sadar akan pentingnya disiplin kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan keterlambatan masuk kantor yang sering terjadi di Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu. Peran pimpinan dalam hal menindaklanjuti tindakan indisipliner ini harus menjadi perhatian. Pimpinan memegang peranan penting dalam mewujudkan situasi disiplin di kantor sehingga keteraturan mengenai lingkungan kerja dan iklim kerja dapat terjaga secara konsisten dan akan berorientasi pada pencapaian kinerja yang maksimal.

Disiplin kerja menyangkut keteraturan serta ketaatan anggota organisasi terhadap aturan serta norma-norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja turut memberkan kontribusi akan pencapaian kinerja pegawai seperti dalam penelitian Yudistira, P. & Darma, G., (2015). Berdasarkan hasil yang diperoleh kesimpulan antara lain: terdapat pengaruh yang signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap disiplin, terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja pegawai Ada pengaruh signifikan negatif antara insentif terhadap turnover dan terdapat pengaruh signifikan negatif yang signifikan antara turnover terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Premagana Gianyar.

Selain disiplin kerja, penting juga pimpinan organisasi untuk memaksimalkan kepuasan kerja pegawai melalui sejumlah program seperti pemberian insentif yang mendorong motivasi kerja pegawai ke arah yang positif, sehingga kualitas kerja pegawai dapat lebih baik. Insentif merupakan suatu bentuk imbalan di luar gaji/kompensasi yang biasanya diberikan berdasarkan prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Insentif adalah faktor penting dalam membentuk semangat kerja pegawai. Dengan insentif pegawai lebih tertantang mencapai target-target yang diberikan kepadanya. Menurut Saihuddin (2019) Program insentif memotivasi pegawai untuk mendorong dan menantang diri mereka sendiri untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Insentif pada akhirnya berarti peningkatan penghasilan untuk pegawai. Ketika ada rencana insentif, pegawai menyadari bahwa upaya signifikan atas nama mereka akan dihargai. Insentif dapat

meningkatkan jumlah waktu, tenaga, dan energi yang bersedia diberikan oleh seorang pegawai untuk organisasi.

Penelitian terdahulu digunakan dalam penelitian ini untuk mendukung kajian teori dan hipotesis penelitian. Penelitian yang dipaparkan adalah penelitian yang memiliki relevansi variabel penelitian yang sama dengan penelitian yang dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

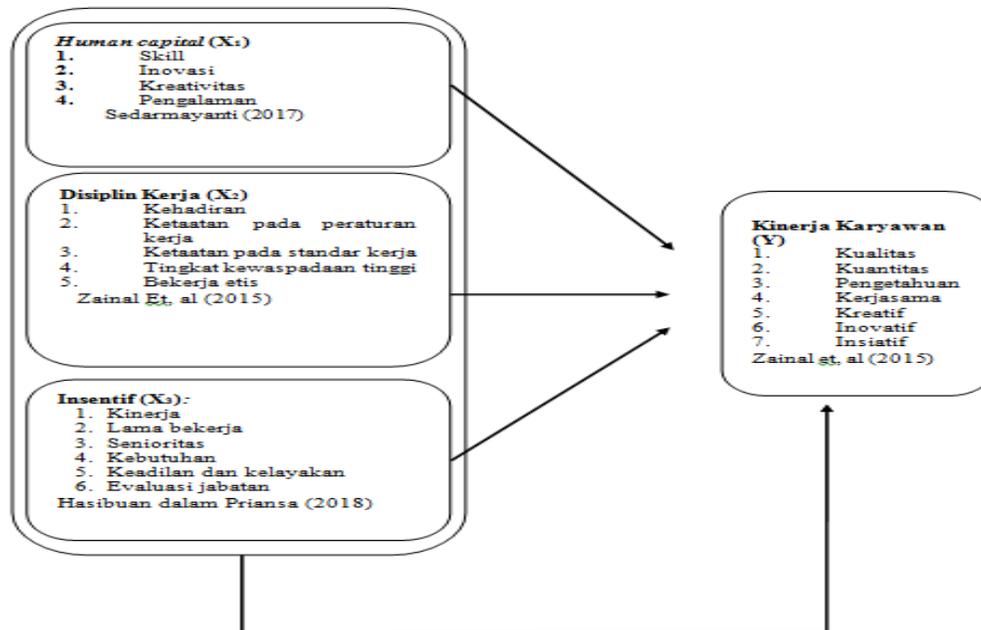
Ramanda & Muchtar, (2015). Judul Penelitian, Pengaruh *Human capital*, Relational Capital, Dan Organizational Capital Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat), Analisis Regresi Linear Berganda, Temuan “*Human capital*, relational capital, dan organizational capital berpengaruh positif dan signifikan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat)”

Sedarmayanti et al. (2020), Judul Penelitian, Pengaruh *Human capital* Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr . Slamet Kabupaten Garut Guru Besar Universitas Dr Soetomo Surabaya, Analisis Regresi Linear Berganda, Temuan “*Human capital* Dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parcial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr . Slamet Kabupaten Garut Guru Besar Universitas Dr Soetomo Surabaya”.

Djuwanto et al., (2017), Judul Penelitian, Pengaruh Insentif, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo, Analisis Regresi Linear Berganda, Temuan, “Hasil Analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki (82%). Semua data dari angket sudah lolos tes instrumen. Untuk pengujian hasil uji f bahwa nilai $F(45,186) > F_{tabel}(3,15)$ dengan probabilitas 0,000 ($p < 0,05$). Artinya H_0 ditolak yang berarti terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel independen (insentif, kompetensi, dan lingkungan kerja) secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dari hasil uji t hasil insentif berpengaruh positif signifikan secara individual terhadap variabel kinerja pegawai”.

Yudistira, P. & Darma, G., (2015), Judul Penelitian, Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai, Stuctural equational modelling, Temuan “Berdasarkan hasil yang diperoleh kesimpulan antara lain: terdapat pengaruh yang signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif. terhadap disiplin, terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja pegawai Ada pengaruh signifikan negatif antara insentif terhadap turnover dan terdapat pengaruh signifikan negatif yang signifikan antara turnover terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Premagana Gianyar”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang harus dibuktikan kebenarannya. Mengacu pada rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka diajukan hipotesis sebagai dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan yaitu:

1. Diduga *Human capital*, disiplin kerja, dan insentif berpengaruh parsial terhadap kinerja aparatur sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu.
2. Diduga *Human capital*, disiplin kerja, dan insentif berpengaruh simultan terhadap kinerja aparatur sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu
3. Diduga *Human capital* merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya terhadap kinerja aparatur sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Kerlinger dalam (Sugiyono, 2018) menjelaskan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel yang diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Signifikan	Keterangan
<i>Human capital</i> (X1)	0,669	3,732	0,000	Signifikan
Disiplin (X2)	0,346	2,394	0,021	Signifikan
Insentif (X3)	0,259	2,355	0,023	Signifikan
Konstanta	4,929	2,615	0,012	Signifikan
F		63,472		
Prob F		0,000		
R		0,892		
R Square		0,795		

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2021.

Nilai koefisien regresi dan nilai konstanta di atas dapat diterjemahkan seperti berikut:

$$Y = 4,929 (\alpha) + 0,669 \beta_1 X_1 + 0,346 \beta_2 X_2 + 0,259 \beta_3 X_3 + 0,05 e$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Apabila nilai koefisien regresi *human capital* $\beta_1 X_1$, disiplin $\beta_2 X_2$, dan insentif $\beta_3 X_3$ konstan (tetap/tidak berubah) maka kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Keuangan Daerah Kabupaten Luwu adalah 4,929.
2. Nilai koefisien regresi *human capital* sebesar 0,669 berarti jika terjadi kenaikan pada *human capital* sebesar 1 (100%) maka akan terjadi kenaikan pada kinerja aparatur sipil negara sebesar 0,669. Namun, jika terjadi penurunan pada *human capital* sebesar 1 (100%) maka kinerja aparatur sipil negara juga turun sebesar 0,669.
3. Nilai koefisien regresi disiplin sebesar 0,346 berarti jika terjadi kenaikan pada disiplin sebesar 1 (100%) maka akan terjadi kenaikan pada kinerja aparatur sipil negara sebesar 0,346. Namun, jika terjadi penurunan pada disiplin sebesar 1 (100%) maka kinerja aparatur sipil juga turun sebesar 0,346.
4. Nilai koefisien regresi insentif sebesar 0,259 berarti jika terjadi kenaikan pada insentif sebesar 1 (100%) maka akan terjadi kenaikan pada kinerja aparatur sipil negara sebesar 0,259. Namun, jika terjadi penurunan pada insentif sebesar 1 (100%) maka kinerja aparatur sipil negara juga turun sebesar 0,259.
5. Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda ditemukan variabel independen dengan pengaruh paling dominan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Variabel tersebut adalah *human capital*, hal tersebut disebabkan karena nilai koefisien regresi yang dihasilkan dalam pengujian regresi linear berganda penilaian kinerja lebih tinggi dibandingkan kedua variabel independen lainnya..

Uji Parsial (Uji T)**Tabel 3. Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.929	1.885		2.615	.012
	<i>Human capital</i>	.669	.179	.433	3.732	.000
	Disiplin	.346	.144	.271	2.394	.021
	Insentif	.259	.110	.261	2.355	.023

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Negara

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2021.

Hasil pengujian parsial yang ditunjukkan tabel di atas diketahui bahwa nilai t hitung *human capital*, disiplin, dan insentif > 2,009, dan nilai signifikansi dari ketiga variabel independen < 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial *human capital*, disiplin, dan insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu.

Uji Simultan (Uji F)**Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263.451	3	87.817	63.472	.000 ^b
	Residual	67.794	49	1.384		
	Total	331.245	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Negara

b. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin, *Human capital*

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2021.

Nilai F tabel yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 2,793, sedangkan nilai F hitung dalam pengujian simultan yang ditunjukkan tabel Anova sebesar 63,472 yang berarti nilai F hitung > F tabel. Pada pengukuran selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan adalah 0,000 < 0,05. Jadi, berdasarkan hasil pengujian dan pengambilan keputusan dalam pengujian simultan maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari *human capital*, disiplin, dan insentif secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu.

Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 5. Koefisien Determinasi (R²)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.795	.783	1.176

a. Predictors: (Constant), Insentif, Disiplin, *Human capital*

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2021.

Nilai R Square yang dihasilkan tabel di atas menunjukkan nilai sebesar 0,795 atau jika ditransformasi dalam bentuk persentase menjadi 79,5%. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja aparatur sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu dipengaruhi oleh human capital, disiplin, dan insentif sebesar 79,5%, sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan/diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Parsial *Human capital* Terhadap Kinerja Aparatur Sipil

Nilai koefisien regresi *human capital* sebesar 0,669 berarti jika terjadi kenaikan pada *human capital* sebesar 1 (100%) maka akan terjadi kenaikan pada kinerja aparatur sipil negara sebesar 0,669. Namun, jika terjadi penurunan pada *human capital* sebesar 1 (100%) maka kinerja aparatur sipil negara juga turun sebesar 0,669. Dalam pengujian parsial (uji t) nilai t hitung *human capital* > 2,009, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial *human capital* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu. *Human capital* pada BPKD Kabupaten Luwu sudah cukup memenuhi standar kinerja yang berlaku, hal tersebut disebabkan penempatan pegawai disesuaikan dengan kompetensi dan pendidikan yang mereka miliki sehingga target-target kerja yang ditentukan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Ramanda & Muchtar, (2015) dengan judul “Pengaruh *Human capital*, Relational Capital, Dan Organizational Capital Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat)”. Hasil temuan penelitian tersebut adalah *Human capital*, relational capital, dan organizational capital berpengaruh positif dan signifikan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat).

Selain dari penelitian terdahulu yang telah dikemukakan penelitian ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Pettinger dalam Sagala (2017) *Human Capital* merupakan gabungan antara Pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan atribut lainnya yang terkandung dalam individu atau kelompok individu yang diperoleh selama hidup mereka dan digunakan untuk menghasilkan barang, jasa atau ide. *Human capital* merupakan pondasi dari atas dari sebuah organisasi, dengan tugas dan tanggung jawab dalam mengontrol aktivitas organisasi serta menghasilkan kinerja yang optimal untuk individu dan organisasi.

Pengaruh Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil

Nilai koefisien regresi disiplin sebesar 0,346 berarti jika terjadi kenaikan pada disiplin sebesar 1 (100%) maka akan terjadi kenaikan pada kinerja aparatur sipil negara sebesar 0,346. Namun, jika terjadi penurunan pada disiplin sebesar 1 (100%) maka kinerja aparatur sipil juga turun sebesar 0,346. Dalam pengujian parsial (uji t) nilai t hitung disiplin > 2,009, dan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial

disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudistira, P. & Darma, G., (2015) yang berjudul Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai.. Berdasarkan hasil yang diperoleh kesimpulan antara lain: terdapat pengaruh yang signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap disiplin, terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja pegawai Ada pengaruh signifikan negatif antara insentif terhadap turnover dan terdapat pengaruh signifikan negatif yang signifikan antara turnover terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Premagana Gianyar.

Selain dari penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini juga di dukung oleh teori yang dikemukakan oleh Calhoon (Mangkunegara, 2015) mengemukakan disiplin adalah keteraturan. Keteraturan yang diorganisasi secara benar dan diimplementasikan oleh setiap anggota organisasi akan berorientasi pada hasil kerja yang maksimal secara keseluruhan. Disiplin pegawai yang tinggi tercermin dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab kerja mereka. Penilaian disiplin dapat secara mudah dilihat dari kehadiran, kemampuan menyelesaikan tugas/pekerjaan, dan kepatuhan terhadap segala aturan yang berlaku. Penerapan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas serta kinerja yang optimal jika diarahkan secara efektif oleh pimpinan organisasi.

Pengaruh Parsial Insentif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil

Nilai koefisien regresi insentif sebesar 0,259 berarti jika terjadi kenaikan pada insentif sebesar 1 (100%) maka akan terjadi kenaikan pada kinerja aparatur sipil negara sebesar 0,259. Namun, jika terjadi penurunan pada insentif sebesar 1 (100%) maka kinerja aparatur sipil negara juga turun sebesar 0,259. Dalam pengujian parsial (uji t) nilai t hitung insentif $> 2,009$, dan nilai signifikansi $0,023 < 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa secara parsial insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu.

Penelitian terbaru juga turut mendukung penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti et al. (2020) dengan judul “Pengaruh *Human capital* Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr . Slamet Kabupaten Garut Guru Besar Universitas Dr Soetomo Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human capital* Dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parcial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr . Slamet Kabupaten Garut Guru Besar Universitas Dr Soetomo Surabaya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Terry dalam (Sisca et al., 2020) mengemukakan bahwa insentif adalah bagian dari kompensasi. Dimana insentif berperan sebagai alat kompensasi bagi pegawai yang berkinerja baik. Pemberian insentif di setiap organisasi berbeda-beda, biasanya dinilai dari kinerja ataupun tingkat jabatan seorang pegawai. Insentif secara umum dipandang sebagai suatu bentuk pemberian

kompensasi baik material maupun non material yang digunakan untuk merangsang pekerja/pegawai untuk bekerja meningkatkan kinerjanya dikemudian hari.

Variabel Paling Dominan Memengaruhi Kinerja Aparatur Sipil

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda ditemukan variabel independen dengan pengaruh paling dominan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Variabel tersebut adalah *human capital*, hal tersebut disebabkan karena nilai koefisien regresi yang dihasilkan dalam pengujian regresi linear berganda penilaian kinerja lebih tinggi dibandingkan kedua variabel independen lainnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa *human capital* merupakan variabel dengan tingkat dominasi paling besar atas baik buruknya kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Keuangan Daerah Kabupaten Luwu.

Penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Pettinger dalam Sagala (2017) *Human Capital* merupakan gabungan antara Pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan atribut lainnya yang terkandung dalam individu atau kelompok individu yang diperoleh selama hidup mereka dan digunakan untuk menghasilkan barang, jasa atau ide. *Human capital* merupakan pondasi dari atas dari sebuah organisasi, dengan tugas dan tanggung jawab dalam mengontrol aktivitas organisasi serta menghasilkan kinerja yang optimal untuk individu dan organisasi.

Penelitian terbaru juga turut mendukung penelitian ini, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti et al. (2020) dengan judul “Pengaruh *Human capital* Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr . Slamet Kabupaten Garut Guru Besar Universitas Dr Soetomo Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human capital* Dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parcial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr . Slamet Kabupaten Garut Guru Besar Universitas Dr Soetomo Surabaya.

Pengaruh Simultan *Human capital*, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil

Nilai F tabel yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah 2,793, sedangkan nilai F hitung dalam pengujian simultan yang ditunjukkan tabel Anova sebesar 63,472 yang berarti nilai F hitung > F tabel. Pada pengukuran selanjutnya diketahui bahwa nilai signifikansi yang dihasilkan adalah $0,000 < 0,05$. Jadi, berdasarkan hasil pengujian dan pengambilan keputusan dalam pengujian simultan maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang terdiri dari *human capital*, disiplin, dan insentif secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu.

Selanjutnya nilai *R Square* yang dihasilkan tabel di atas menunjukkan nilai sebesar 0,795 atau jika ditransformasi dalam bentuk persentase menjadi 79,5%. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja aparatur sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu dipengaruhi oleh *human capital*, disiplin, dan insentif sebesar 79,5%, sisanya sebesar 20,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan/diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti et al. (2020) dengan judul “Pengaruh *Human capital* Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut Guru Besar Universitas Dr Soetomo Surabaya”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human capital* Dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut Guru Besar Universitas Dr Soetomo Surabaya.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan pengujian terhadap kinerja pegawai melalui variabel budaya organisasi, pendidikan, dan kompensasi, maka ditemukan beberapa kesimpulan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. *Human capital*, disiplin kerja, dan insentif berpengaruh parsial terhadap kinerja aparatur sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu.
2. *Human capital*, disiplin kerja, dan insentif berpengaruh simultan terhadap kinerja aparatur sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu.
3. *Human capital* merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya terhadap kinerja aparatur sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Luwu.

DAFTAR PUSTAKA

- Djuwanto, Istiatin, & Hartono, S. (2017). Pengaruh Insentif, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo pISSN : 1412-629X eISSN : 2579-3055. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 18(01), 83–93.
- Mangkunegara, A. P. A. A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi kedua). PT Remaja Rosda Karya.
- Nugroho, Y. A. B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola SDM Secara Profesional* (1st ed.). Universitas Katholik Atma Jaya.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Journal of Theory and Applied Management*, 2, 145–160. <http://e-journal.unair.ac.id/index.php/JMTT/article/view/3019>
- Rajak, A., Thahrim, M., & Pinoa, M. (2018). *Pengaruh Human Capital dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Ternate*. 5(2), 1–20.
- Sagala, S. (2017). *Human Capital: Membangun Modal Sumber Daya Manusia Berkarakter Unggul*. Kencana.

- Saihuudin, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 1). Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sedarmayanti, Nurliawati, N., Hamdani, R., K., Herawati, A., & Kamariyah, S. (2020). *Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr . Slamet Kabupaten Garut Guru Besar Universitas Dr Soetomo Surabaya Alumnus Program Magister Administrasi Publik STIA LAN Bandung Dosen Universitas Dr Soetomo Surab.* 4(1), 1–16.
- Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Butarbutar, M., Simarmata, H. M., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif* (Cetakan 1). Nilacakra Publishing House.
- Yudistira, P., P., & Darma, G., S. (2015). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 12(1).
- Yuli, R., & Muchtar, B. (2017). *Pengaruh Human Capital, Relational Capital dan Organizational Capital Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Ketahanan Pangan Provinsi Sumatera Barat)*. 1–20.