

PENGARUH KOMPETENSI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA ORGANISASI INSPEKTORAT KABUPATEN BARRU

Nurliah^{*1}, Saban Echdar², Haeranah³

^{*1} Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

² Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³ Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

email : ^{*1}nurliahitda@gmail.com, ²sabanechdar@gmail.com, ³rana090768@icloud.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh kompetensi dan insentif terhadap kinerja organisasi secara sendiri-sendiri (parsial) dan bersama-sama (simultan) (2) variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Barru.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode survei yang dilaksanakan pada Inspektorat Kabupaten Barru. Waktu penelitian adalah bulan Nopember sampai Desember 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Inspektorat Kabupaten Barru sebanyak 30 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda (multiple regression analysis).

Hasil penelitian menunjukkan (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dan insentif terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Barru (2) insentif merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Inspektorat Kabupaten Barru.

Kata kunci : Kompetensi, Isentif, dan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze (1) the effect of competence and incentives toward the organizational performance partially and simultaneously (2) the most dominant variable affects the employee performance at the Inspectorate Office of Barru Regency.

This study was a quantitative study with a survey method approach conducted at the Inspectorate of Barru Regency from November to December 2019. The population in this study were 30 employees at the Inspectorate Office of Barru Regency. Sampling in this study using a saturated sampling technique (census) in which all the population in this study were sampled. The sample used in this study were 30 people. Data analysis used multiple regression analysis.

The results show (1) there is a positive and significant effect between competence and incentives on the organizational performance of the Inspectorate of Barru Regency partially and simultaneously toward the performance of employees at the Inspectorate Office of Barru Regency (2) incentives are the most dominant variable affects the performance of employees at the Inspectorate Regency office in Barru.

Keywords: Competence, Incentives, and Performance.

PENDAHULUAN

Kompetisi dan Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh instansi. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar

kecilnya insentif yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, proses kerja organisasi dapat berjalan sesuai tujuan organisasi. Kompetensi dan isentif dapat merubah Hasil kerja yang dicapai oleh suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact* dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh instansi dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peiingkatan kinerja yang efektif dan efisien.

Pengertian kompetensi identik dengan pengertian kreativitas, telah banyak dikemukakan para ahli berdasarkan pandangan yang berbeda, seperti dinyatakan oleh Supriadi (2011:16) bahwa "setiap orang memiliki kompetensi kreatif dengan tingkat yang berbeda-beda." Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kompetensi atau kreativitas, dan yang diperlukan adalah bagaimanakah mengembangkan kreativitas (kompetensi) tersebut. Dikemukakan oleh Devito (2008:213-216) bahwa "kreativitas merupakan suatu kompetensi yang dimiliki oleh setiap orang lahir dengan potensi kreatif, dan potensi ini dapat dikembangkan atau dipupuk. Kompentens menjadi salah satu unsur penentu dalam pencpaian kinerja seperti yang disampaikan oleh (Hidayat & Latief, 2018) yang menyatakan bahwa salah satu factor penting dalam pengembangan Human Capital Manajemen untuk mencapai kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh individual competence yang dimiliki oleh setiap anggota otganisasi

Permasalahn lain yang mendasar yang dapat mempengaruhi kinerja adalah insentif, Insentif dapat dideskripsikan merupakan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat, Mayangsari (2013). Hariandja (2012) memberikan pengertian insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Siagian (2010) menjelaskan bahwa pemberian insentif diberikan guna mendorong produktifitas kerja yang lebih tinggi bagi pegawainya

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hash kerja dengan standar yang ditetapkan, kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan Mangkunagara (2012). Kinerja adalah basil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama Rivai dan Basri, (2013). Sedangkan Organisasi merupakan stiatu struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu. Menurut Pradjudi Armosudiro organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan survey menurut Sugiyono (2013:7) yang dapat dilakukan pada populasi besar dan kecil, tetapi data yang dianalisis

berasal dari sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis. Dengan demikian variabel-variabel yang diteliti tidak dikendalikan atau dimanipulasi oleh peneliti, tetapi fakta yang diungkapkan berdasarkan pengukuran gejala yang telah terjadi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Barru. Yang dilaksanakan pada waktu penelitian bulan Nopember sampai Desember 2019.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Inspektorat kabupaten Barru sebanyak 30 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang. Data utama dalam penelitian ini adalah data hasil Kuesioner

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja organisasi

a = Konstanta

X₁ = Kompetensi

X₂ = Insentif

e = Kesalahan prediksi

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, (X₁) insentif (X₂) terhadap variabel terikat yaitu kinerja organisasi (Y) secara parsial maka dilakukan uji t.

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh kompetensi, (X₁) insentif (X₂) terhadap variabel terikat yaitu kinerja organisasi (Y) secara bersama-sama maka dilakukan uji F.

1. Pengujian hipotesis pertama

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dan model regresi berganda

- a. Ho berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- b. Ha berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- c. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (n- k- 1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan df = (n-1), sehingga (Ghozali,2011).

2. Pengujian hipotesis kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut :

- a. Ho : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Ha : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan (n-k- 1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Sedangkan F

tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel.

3. Pengujian hipotesis ketiga

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji variabel-variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Apabila diantara variabel-variabel independen yang mempunyai nilai koefisien regresi (R) lebih besar diantara yang lainnya maka variabel tersebut merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS.

Tabel 1 Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.523	.984		3.581	.001
X1	.297	.124	.335	2.405	.023
X2	.570	.124	.642	4.612	.000

Sumber : Data Diolah, 2020

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kompetensi (X_i) terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru (Y)

a. Merumuskan hipotesis

H_0 : $b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru.

H_1 : $b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru.

b. Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kompetensi sebesar 2.405 dengan tingkat signifikan sebesar 0,02.

c. Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 27$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,042.

- d. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t tabel
Oleh karena t_{hitung} sebesar 2.405 lebih besar dibandingkan dengan t - tabel sebesar 2,042 yang berarti variabel kompetensi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru.
2. Pengaruh insentif (X_2) terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru (Y)
 - a. Merumuskan hipotesis
 $H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel insentif terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru.
 $H_1 : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel insentif terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru.
 - b. Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel insentif sebesar 4.612 dengan tingkat signifikan sebesar 0,00.
 - c. Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 27$ yang ditentukan t tabel sebesar 2,042.
 - d. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t tabel
Oleh karena t_{hitung} sebesar 4.612 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,042 yang berarti variabel insentif signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru dengan ringkasan sebagai berikut :

- a. Variabel kompetensi (X_1) dengan nilai t_{hitung} 2.405 > t tabel 2,042
- b. Variabel insentif (X_2) dengan nilai t_{hitung} 4.612 > t tabel 2,042

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel motivasi, kompetensi dan disiplin, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada . Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS.

Tabel 2 Hasil Uji F

ANOVAa

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	96.667	2	48.333	150.004	.000 ^b
Residual	8.700	27	.322		
Total	105.367	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), ISENTIF, KOMPETENSI

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a. Merumuskan Hipotesis
 $H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

- $H_1 : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- Menghitung nilai F_{hitung}
Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 150.004 dengan signifikan 0,000.
 - Menentukan kriteria penerimaan
Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 27$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 3,32$.
 - Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}
Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 150.004, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 150.0041$ lebih besar dari $F_{tabel} = 3,32$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3 Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta	-	-
X ₁	0,335	0,02
X ₂	0,642	0,00

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi dan insentif maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru adalah variabel insentif (X₂), karena memiliki nilai Beta yang tinggi yaitu 0,642.

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dan nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.958 ^a	.917	.911	.568	.917	150.004	2

Model Summary^b

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	27 ^a	.000	1.727

a. Predictors: (Constant), ISENTIF, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA
Sumber : Data Diolah, 2020

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,931 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi dan insentif mempunyai kontribusi terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru sebesar 91,7%, sedangkan sisanya sebesar 8,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Organisasi

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel kompetensi yaitu 2.405. Dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,070) dengan tingkat signifikansi 0.02. Artinya kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru.

Kompetensi pegawai adalah merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki sesuai dengan persyaratan analisis jabatan, diharapkan pegawai yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas — tugasnya secara lebih efektif dan efisien, sehingga kinerja pegawai yang bersangkutan dengan sendirinya akan meningkat.

2. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja organisasi

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} variabel insentif adalah 4.612 yang lebih besar dari t_{tabel} (2,042) dengan tingkat signifikansi 0.000. Artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru, dimana insentif merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

3. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi dan insentif maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru adalah variabel insentif (X_2), karena memiliki nilai Beta yang tinggi yaitu 0,642.

Disamping itu berdasarkan dari nilai t_{hitung} yang terbesar. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai t_{hitung} Variabel Insentif adalah 4.612 yang lebih besar dari nilai t_{hitung} Variabel Kompetensi yaitu 2.405. Jadi insentif paling dominan mempengaruhi kinerja organisasi sehingga hipotesis kedua teruji.

SIMPULAN

Kompetensi dan insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru. Kompetensi dan insentif secara bersama-sama simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru, Variabel insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Inspektorat Kabupaten Barru.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hamalik, Oemar. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). THE INFLUENCE OF DEVELOPING HUMAN CAPITAL MANAGEMENT TOWARD COMPANY PERFORMANCE (THE EVIDENCE FROM DEVELOPER COMPANIES IN SOUTH SULAWESI INDONESIA). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11–30.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi – Competency Based Human Resources Management*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Santosa dan Ashari, (2015). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : PT. Gramedia. Hal.46
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Hal. 45-116
- Umar, Husein, 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibawa, I. G. K. Arya. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Wignosubroto, Wignosubroto, Sritomo. (2014). *Teknik Tata Cara Dan Pengukuran Kinerja*. Jakarta : PT. Guna Widya. Hal. 45.
- Wursanto, 2010. *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta.
- Yulk, Gary, 2014. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Penerbit PT Macanan Jaya Cemerlang, Yakarta.