

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KOTA PAREPARE

Nurjaya Madjid^{*1}, Masdar Mas'ud², Rustan DM³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*}1nurjayamadjid@gmail.com, ²masdar.mas'ud@umi.ac.id, ³rustandm@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian survei. Tujuan penelitian untuk menguji dan menganalisis Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare sebanyak 40 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik total sampling. Analisa data menggunakan uji regresi berganda.

Hasil Uji t menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hasil uji f menunjukkan bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Insentif, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research is a quantitative research using a survey research design. The purpose of the study was to test and analyze Competence, Work Discipline and Incentives that affect Employee Performance at The Service Of Investment and The One Stop Service of the City of Parepare

The population used in this study were all employees at the Office of The Service Of Investment and The One Stop Service of Parepare City as many as 40 people. Determination of the sample is done by using the total sampling technique. Data analysis using multiple regression test.

The results of the t-test indicate that competence and work discipline partially have a significant effect on employee performance, while incentives partially have no significant effect on employee performance. In addition, the results of the f test show that Competence, Work Discipline and Incentives simultaneously affect employee performance.

Keywords: Competence, Work Discipline, Incentives, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam rangka penyelenggaraan tugas organisasi dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan sumber daya manusianya. Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, ber peradaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan sumber daya manusia yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi

lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012).

Baik buruknya kinerja pegawai tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah kompetensi, disiplin kerja dan insentif. Untuk mewujudkan kinerja yang baik, seorang pegawai tentunya harus memiliki kompetensi yang baik agar mampu menjalankan tugas dan tanggungjawabnya secara profesional. Menurut Liestyodono dan Purwaningdyah (dalam Riyanda, 2017), kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Menurut Simanjuntak (dalam Riyanda, 2017) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya. Sudarmanto (2009) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2009). Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Riyanda (2017) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kompetensi pegawai, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang pegawai akan bersedia mematuhi semua peraturan dan melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena paksaan. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012).

Dalam perkembangannya kinerja pegawai tidak terlepas dari disiplin pegawai itu sendiri, dimana dengan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara disiplinlah kinerja pegawai akan tercapai seperti yang diharapkan. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari pegawai dan pimpinan. Disiplin diri sangat besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika pegawai mengerjakan tugas dan wewenang tanpa Disiplin kerja atasan, pada dasarnya pegawai telah sadar melaksanakan tanggungjawab yang telah dipikulnya. Hal itu berarti pegawai mampu melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya. Di sisi lain, bagi rekan sejawat, dengan diterapkan disiplin diri akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok, apalagi jika tugas kelompok tersebut

terkait dalam dimensi waktu, dimana suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaan nya. Ketidaksiplinan dalam suatu bidang kerja akan menghambat bidang kerja lain. Hal ini didukung oleh penelitian Sembiring (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain kompetensi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja dari seorang pegawai, juga terdapat faktor lainnya yaitu insentif. Insentif adalah salah satu kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan tidak ada kaitannya dari upah dan gaji, atas dasar menghasilkan hasil kerja yang optimal. Pemberian insentif sangat perlu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan, pemberian Insentif juga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010) bahwa insentif merupakan perangsang yang diberikan terhadap pegawai yang didasarkan pada prestasi kerja yang dicapai, sehingga diharapkan dapat mendorong produktivitas kerja pegawai yang semakin meningkat, sehingga kinerja pegawai juga semakin baik atau optimal.

Dari hasil observasi pemberian layanan kepada masyarakat di kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang belum mengetahui fungsi dan tugasnya, seperti bagaimana standar prosedural pengurusan izin di kantornya. Hal ini menunjukkan bahwa beberapa pegawai masih belum memahami dengan baik tugas pokok dan fungsinya. Selain itu, hal ini juga ditunjukkan dari adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Misalnya untuk pengurusan izin, jangka waktu proses pembuatan adalah 3-7 hari. Tetapi, masih terdapat adanya keterlambatan waktu dalam memproses perizinan sehingga proses administrasi menjadi lambat.

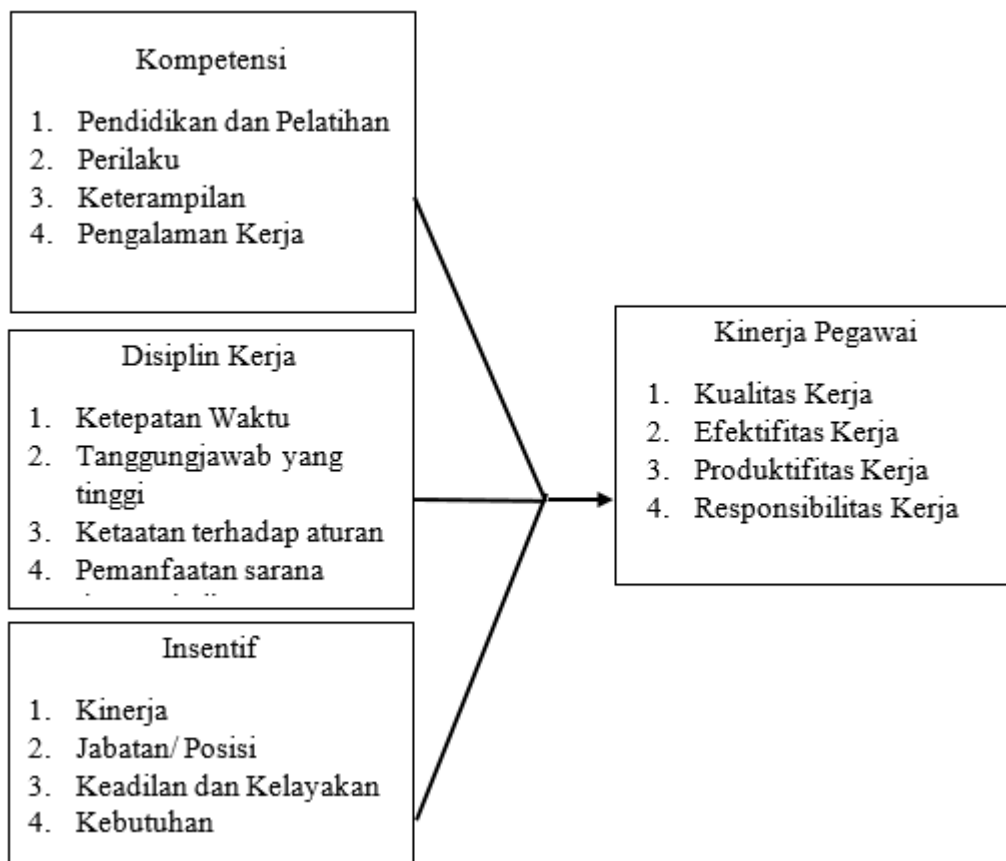
Selain itu, masalah lain yang terjadi di kantor dinas PTSP Kota Parepare adalah masalah kedisiplinan. Hal ini dapat terlihat dari masih adanya pegawai yang datang terlambat masuk kantor dan bahkan tidak mengikuti apel pagi yang rutin dilakukan bahkan angka kehadiran beberapa pegawai juga ada yang tidak mencapai 80%. Dalam menjalankan pelayananpun, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak berada di tempatnya saat masyarakat datang untuk keperluan pelayanan mereka masing-masing. Sehingga hal diatas menyebabkan adanya keterlambatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta proses pengurusan perizinan tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Salah satu contoh lambatnya pengurusan izin adalah pengurusan Izin Mendirikan Bangunan (IMB) dimana masyarakat mengeluh karena berkas pengurusannya belum juga selesai sesuai dengan waktu yang telah disepakati, serta ada pula yang mengeluh dikarenakan belum adanya observasi yang dilakukan oleh petugas lapangan yang padahal sudah ada waktu untuk mengobservasi lapangan. Disisi lain terkadang masih adanya kebudayaan pilih memilih dalam pengurusan, yakni masyarakat yang berada/ kelas tinggi dan atau masyarakat yang dekat dengan pegawai akan dipermudah dalam pengurusannya.

Hal ini patut menjadi perhatian dari pengambil kebijakan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare juga perlu menyadari bahwa pengembangan kompetensi dan kedisiplinan pegawai serta pemberian insentif tambahan harus lebih diperhatikan karena terkadang para pegawai harus lembur dalam menyelesaikan proses administrasi perizinan dan tugas tambahan yang diberikan atasan. Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai, diperoleh informasi bahwa terdapat beberapa dari mereka yang memiliki beban kerja yang lebih banyak dengan adanya tugas tambahan. Namun, hal itu tidak diiringi dengan adanya insentif tambahan dari

kantor. Ini menunjukkan bahwa adanya insentif tambahan tentunya bisa menjadi motivasi tersendiri agar pegawai bisa bekerja lebih maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat dan menganalisis lebih jauh dan detail pengaruh ketiga variabel yaitu kompetensi, disiplin kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai Di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Mengacu pada kerangka pikir konseptual yang telah diuraikan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut ini:

- Diduga terdapat pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Insentif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare
- Diduga terdapat pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Insentif berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare
- Diduga variabel Disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare

METODE PENELITIAN

Adapun jenis pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Lokasi penelitian penelitian berada di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare. Di jadwalkan penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2021 sampai September 2021.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare sebanyak 40 orang. Besarnya sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 orang yang ditentukan menggunakan teknik total sampling yang berarti peneliti mengambil keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian. Teknik pengumpulan data penelitian ini, yaitu melalui instrumen kuesioner dalam bentuk pernyataan dan pertanyaan dengan memakai skala Likert. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016).

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation	P-value	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0.768	0.000	Valid
	2	0.841	0.000	Valid
	3	0.775	0.000	Valid
	4	0.697	0.000	Valid
	5	0.750	0.000	Valid
	6	0.740	0.000	Valid
	7	0.760	0.000	Valid
	8	0.469	0.002	Valid
Kompetensi (X ₁)	1	0.683	0.000	Valid
	2	0.806	0.000	Valid
	3	0.825	0.000	Valid
	4	0.825	0.000	Valid
	5	0.692	0.000	Valid
	6	0.830	0.000	Valid
	7	0.531	0.000	Valid

Variabel	Item	Pearson Correlation	P-value	Keterangan
Disiplin kerja (X ₂)	1	0.684	0.000	Valid
	2	0.738	0.000	Valid
	3	0.580	0.000	Valid
	4	0.726	0.000	Valid
	5	0.579	0.000	Valid
	6	0.606	0.000	Valid
	7	0.477	0.002	Valid
	8	0.343	0.030	Valid
Insentif (X ₃)	1	0.425	0.006	Valid
	2	0.714	0.000	Valid
	3	0.702	0.000	Valid
	4	0.596	0.000	Valid
	5	0.704	0.000	Valid
	6	0.438	0.005	Valid
	7	0.358	0.023	Valid
	8	0.393	0.012	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0.867	Reliabel
Kompetensi (X ₁)	0.858	Reliabel
Disiplin kerja (X ₂)	0.740	Reliabel
Insentif (X ₃)	0.638	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.482	8.505		-1.115	.272
	Kompetensi	.655	.156	.518	4.192	.000
	Disiplin_Kerja	.597	.209	.382	2.854	.007
	Insentif	.078	.209	.050	.372	.712

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji data dengan SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi:

$$Y = (-9.482) + .655X_1 + .597X_2 + .078X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -9.482 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kompetensi, Disiplin kerja dan Insentif nilainya tetap/ konstan maka peningkatan Kinerja pegawai mempunyai nilai sebesar -9.482
 - b. Nilai koefisien regresi Kompetensi (X_1) sebesar .655 berarti ada pengaruh positif Kompetensi terhadap Kinerja pegawai sebesar .655 sehingga apabila skor Kompetensi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap Kinerja pegawai sebesar .655 poin.
 - c. Nilai koefisien regresi Disiplin kerja (X_2) sebesar .597 berarti ada pengaruh positif Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai sebesar .597 sehingga apabila skor Disiplin kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja pegawai sebesar .597 poin.
 - d. Nilai koefisien regresi Insentif (X_3) sebesar .078 berarti ada pengaruh positif Insentif terhadap Kinerja pegawai sebesar .078 sehingga apabila skor Insentif naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor Kinerja pegawai sebesar .078 poin.
- Sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu kompetensi, Disiplin kerja dan Insentif berpengaruh secara positif terhadap Kinerja pegawai.

Uji t (Secara Parsial)

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

- a) Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y)
 - 1) Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja pegawai

$H_a : b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja pegawai
 - 2) Menghitung nilai t-test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Kompetensi sebesar 4.192 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000
 - 3) Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 36$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2.026
 - 4) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 4.192 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2.026 yang berarti variabel Kompetensi signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai
- b) Pengaruh Disiplin kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y)
 - 1) Merumuskan hipotesis

$H_0 : b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai

$H_a : b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai
 - 2) Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Disiplin kerja sebesar 2.854 dengan tingkat signifikan sebesar 0.007

- 3) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 36$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,026
- 4) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
Oleh karena t_{hitung} sebesar 2.854 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,026 yang berarti variabel Disiplin kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai
- c) Pengaruh Insentif (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y)
 - 1) Merumuskan hipotesis
 $H_0 : b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel Insentif terhadap Kinerja pegawai
 $H_a : b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel Insentif terhadap Kinerja pegawai
 - 2) Menghitung nilai t test
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 26 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel Insentif sebesar 0.372 dengan tingkat signifikan sebesar 0.712
 - 3) Kriteria penerimaan
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-k-1) = 36$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,026
 - 4) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}
Oleh karena t_{hitung} sebesar 0.372 lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,026 yang berarti variabel Insentif tidak signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	312.764	3	104.255	11.548	.000 ^b
Residual	325.011	36	9.028		
Total	637.775	39			

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 26 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).
 $H_a : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- b. Menghitung nilai F_{hitung}
Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 11.548 dengan signifikan 0.000.

- c. Menentukan kriteria penerimaan
Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df ($n-k-1$) = 36 dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,87$
- d. Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}
Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 11.548, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi Kompetensi, Disiplin kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, serta bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 11.548$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,87$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Variabel Paling Dominan

Tabel 5. Hasil Uji Beta

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-9.482	8.505		-1.115	.272
Kompetensi	.655	.156	.518	4.192	.000
Disiplin_Kerja	.597	.209	.382	2.854	.007
Insentif	.078	.209	.050	.372	.712

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kompetensi, Disiplin kerja dan Insentif, maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap Kinerja pegawai adalah variabel Kompetensi (X1).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.700 ^a	.490	.448	3.005	1.286

Sumber : Data Diolah, 2021

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.490 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/ independen (X) yang meliputi Kompetensi, Disiplin kerja dan Insentif mempunyai kontribusi terhadap Kinerja pegawai sebesar 49% sedangkan sisanya sebesar 51% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja dan Insentif Secara Parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare

a. Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Peningkatan kompetensi pegawai merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan, karena akan diperhadapkan dengan berbagai tantangan dan kendala, dan hal tersebut harus dibenahi terlebih dahulu. Untuk itu, setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta harus berupaya untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia melalui pendidikan formal maupun formal, meningkatkan keterampilan, mengikut sertakan dalam berbagai bentuk pelatihan, dan berupaya memotivasi mereka untuk menjaga kedisiplinan agar menjadi pegawai yang handal, mandiri dan profesional.

Seperti yang diketahui bahwa kompetensi sangat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dikarenakan dalam menjalankan tugas dan fungsinya di kantor DPMPSTP setiap pegawai diwajibkan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik agar mampu melaksanakan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Dengan demikian, semakin baik kompetensi yang dimiliki seorang pegawai maka kinerjanya akan semakin baik.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi secara umum direspon baik atau setuju oleh responden. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan responden dari beberapa aspek yaitu pendidikan dan pelatihan, perilaku/ keterampilan dan pengalaman kerja. Sebagaimana yang diketahui, jika ditinjau dari pendidikan dan pelatihan, mayoritas responden setuju bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan sangat bermanfaat untuk mendukung pekerjaannya di kantor. Selain itu, sebagian pegawai juga diberikan kesempatan oleh organisasi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai bidangnya. Sebagaimana yang diketahui bahwa, salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan dari pegawai adalah dengan memberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidangnya. Hal ini bertujuan agar pegawai mampu bekerja lebih efektif dan efisien dalam rangka memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Ini sejalan dengan pendapat Simanjuntak (dalam Parukawa, 2014) yang menyatakan kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapainya.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Hasibuan (2005), kompetensi merupakan suatu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai/ karyawan karena apabila pekerjaan yang dibebankan kepada seorang sesuai dengan kemampuan yang bersangkutan, maka dia akan bekerja dengan sungguh- sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya. Tetapi apabila pekerjaan itu diluar kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan seseorang akan rendah.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh temuan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada

Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Simanjuntak (dalam Parukawa, 2014) yang menyatakan kinerja individu dipengaruhi oleh faktor kompetensi, semakin tinggi kompetensi pegawai semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut (Sinambela, 2012).

Pernyataan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suswardji, dkk. (2012) yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Sujana (2012) menyatakan semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena pegawai yang kompeten biasanya memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran.

b. Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di organisasi.

Pada penelitian ini, menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara kedisiplinan bekerja dari pegawai dengan kinerja, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis pada responden yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja direspon baik oleh responden. Sebagian besar responden setuju bahwa ketepatan waktu merupakan aspek yang sangat penting dalam mewujudkan kedisiplinan. Hal ini menunjukkan bahwa masalah kedisiplinan memang sangat erat kaitannya dengan ketepatan baik waktu ataupun penyelesaian pekerjaan. Selain itu, mayoritas responden juga menilai baik bahwa dalam melakukan pekerjaan diperlukan tanggungjawab dan dedikasi yang tinggi. Ini dikarenakan, semakin bertanggungjawab pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi maka kinerjanya akan semakin baik.

Penelitian ini sejalan dengan Edi Darmadi (2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Selatan” menunjukkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barito Selatan.

c. Insentif terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare

Insentif dapat dirumuskan 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. Menurut Kadarisman (2012), insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang telah mencapai sesuai target sehingga penghargaan dapat diberikan sewaktu- waktu.

Pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif antara insentif dan kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa adanya insentif menjadi motivasi tersendiri bagi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi dan meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dilihat dari analisis yang dilakukan pada pegawai yang menunjukkan bahwa insentif merupakan salah satu hal yang dinilai perlu oleh responden. Selain itu, sebagian responden juga setuju bahwa insentif sebaiknya disesuaikan dengan kinerja dari pegawai. Ini sangatlah wajar mengingat beban dan kinerja setiap pegawai berbeda- beda sehingga tentu saja mempengaruhi insentif yang diterima. Selain itu, sebagian besar responden juga setuju bahwa insentif diberikan sesuai dengan jabatan/ posisi dari setiap pegawai. Semakin tinggi posisi dan jabatan pegawai, biasanya akan mendapatkan insentif yang lebih besar juga.

Hal ini juga sejalan dengan Silfiati (2018) yang mengatakan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan organisasi tidak membagikan insentif secara merata sehingga pegawai tidak dituntut untuk bekerja mencapai target. Sama halnya dengan Rahayu and Ruhamak (2017) yang mengatakan bahwa insentif tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh Adjie Hermawan (2020) dengan judul “Pengaruh kompetensi, insentif dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Lampung (The influence of competence, incentives and work experience on employee performance in Lampung)” menunjukkan bahwa variabel insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan Silfiati (2018) yang menunjukkan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini dikarenakan pembagian insentif tidak dilakukan secara merata.

Pengaruh Kompetensi, Disiplin kerja dan Insentif Secara Simultan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu kota parepare. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai memang diperlukan suatu cara yang tepat salah satunya adalah dengan meningkatkan kompetensi pegawai. Dengan adanya kompetensi yang baik maka kerja pegawai juga akan baik dan lebih efektif. Terdapat banyak cara untuk meningkatkan dan memaksimalkan kompetensi pegawai diantara dengan mengikutsertakan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang keterampilannya.

Selain dengan meningkatkan kompetensi pegawai, meningkatkan kedisiplinan pegawai juga merupakan hal yang sangat penting agar pegawai mampu bekerja dan menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu. Kedisiplinan pegawai menjadi sangat penting agar pegawai mampu memberi respon dan pelayanan yang tepat dan cepat pada masyarakat. Faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah insentif, yang dimana adanya pemberian insentif yang sesuai dan adil akan merangsang adanya motivasi dan semangat kerja dari pegawai untuk lebih maksimal dalam melaksanakan

tugas dan fungsinya di kantor.

Variabel yang paling dominan terhadap Kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Soreang Kota Parepare

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan, dalam melakukan tugas dan fungsinya, pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik. Dengan adanya pengetahuan dan keterampilan yang baik dari pegawai maka proses pemberian layanan akan dilakukan sesuai dengan prosedur yang ada, sehingga keperluan masyarakat dapat diselesaikan dengan baik dan jelas secara prosedur.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Kompetensi dan Disiplin kerja secara parsial signifikan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai, sedangkan Insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare
- b. Kompetensi, Disiplin kerja dan Insentif secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare
- c. Kompetensi menjadi variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Parepare

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun. (2012). Manajemen Daya Manusia. Jakarta. Erlangga.
- Bungin. (2011). Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta. Kencana.
- Busro. (2018). Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media.
- Edison, Anwar, Komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Bandung. Alfabeta.
- Ghozali. (2011). Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Empat. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumilang. (2013). Pengaruh Disiplin, Kepuasan, dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Umum di PT. Kantor Pos Besar Surakarta.
- Handoko. (2014). Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia. Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Ketiga belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Ivancevich., John, M., Robert, Konopaske., Michael, T. Matteson. (2007).

Organizational Behavior and Management, Seventh Edition. Diterjemahkan oleh Gina Gania. Jakarta. Erlangga.

- Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Rosdakarya.
- Riyanda. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Jurnal Ekonomi dan Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rusydi, M., Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 2(3), 473-482.
- Samad, A., Firman, A., & Arfan, H. H. (2022). PENGARUH DIKLAT, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BKPSDM KABUPATEN MAJENE. Cash Flow Jurnal Manajemen, 1(1), 78-91.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai Negeri. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sembiring. (2016). Pengaruh Insentif Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945. Samarinda.
- Simamora. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Sudarmanto. (2009). Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta. Pustaka Belajar.
- Sugiman. (2011). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Kabupaten Purworejo.
- Sugiyono. (2013). Statistika Untuk Penelitian. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Edisi I. Andi. Jakarta.
- Sutrisno. (2010). Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi Pertama Jakarta. Kencana.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.