

Original Research

Pengaruh kompetensi, budaya kerja, dan insentif terhadap kinerja pegawai pada RSUD Puruk Cahu

The influence of competence, work culture, and incentives on employee performance at Puruk Cahu Hospital

Suwirman Hutagalung^{1,*}, Metiana², Bambang Mantikei²

¹ Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya

² Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Palangka Raya. Kampus UPR Tunjung Nyaho, Jl. Yos Sudarso Palangka Raya, Indonesia, 73111

* Korespondensi: Suwirman Hutagalung (Email: suwirmanhutagalung74@gmail.com)

<https://e-journal.upr.ac.id/index.php/jem>

<https://doi.org/10.37304/jem.v2i3.4386>

Received: 27 Juli 2021

Revised: 19 Agustus 2021

Accepted: 22 Agustus 2021

Abstract

The goal of health care development in Indonesia is to provide increasingly high-quality and equitable health care services. Inadequate health care is the most important problem for any hospital. This problem of health care system causes the performance level of hospitals to decrease. To overcome these problems, skilled, creative and innovative human resources are needed. The purpose of this study was to measure and analyze the effects of competence, work culture, and incentives on employee performance in Puruk Cahu Regional Hospital, Murung Raya Regency. The sample in this study was employees of Puruk Cahu Regional Hospital in Murung Raya Regency with a research sample of 75 respondents. The technique of purposive sampling was used in the sampling. Data were obtained from primary and secondary sources collected through observation, literature study (documentation), and questionnaire distribution. The data were analyzed using SEM (Structural Equation Model) based on PLS (Partial Least Square). The results of this study show that: 1) competence (X1) has a significant effect on performance (Y) (P-value 0.000 < 0.05); 2) work culture (X2) has a significant effect on performance (Y) (P-value 0.016 < 0.05); 3) incentives (X3) have a significant effect on performance (Y) (P-value 0.009 < 0.05).

Keywords

Competence, work culture, incentives, employee performance, and RSUD

Intisari

Sasaran pengembangan kesehatan di Indonesia adalah terselenggaranya layanan kesehatan yang semakin bermutu dan merata. Pelayanan kesehatan yang buruk menjadi masalah terpenting untuk setiap rumah sakit. Masalah pelayanan kesehatan ini berakibat menurunnya tingkat kinerja rumah sakit. Untuk mengatasi masalah tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian, kreatif, dan inovatif. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengukur dan menganalisis pengaruh kompetensi, budaya kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada RSUD Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai RSUD Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya dengan sampel penelitian sebanyak 75 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive* sampling. Sumber data berasal dari primer dan sekunder yang dikumpulkan dengan metode observasi, studi kepustakaan (dokumentasi), dan penyebaran kuesioner. Data dianalisis menggunakan metode SEM (*structure equation model*) berbasis PLS (*partial least square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) (P-Value 0,000 < 0,05); 2) Budaya kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) (P-Value 0,016 < 0,05); 3) Insentif (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) (P-Value 0,009 < 0,05).

Kata kunci

Kompetensi, budaya kerja, insentif, kinerja pegawai, dan RSUD

1. PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan tempat pelayanan kesehatan yang mengadakan layanan kesehatan perorangan, baik itu pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat. Pelayanan kesehatan secara berkala merupakan pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif (Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009). Upaya penyediaan Rumah Sakit oleh pemerintah daerah adalah untuk memberikan fasilitas kesehatan pada masyarakat. Penyediaan Rumah Sakit ditujukan agar terjadi perbaikan kesadaran, keinginan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat seperti yang diharapkan (Pasal 3 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009).

Sasaran pengembangan kesehatan di Indonesia antara lain adalah terselenggaranya layanan kesehatan yang semakin bermutu dan merata. Pelayanan kesehatan tidak hanya berfokus pada pengobatan penyakit, akan tetapi juga menyediakan layanan yang memiliki nilai edukatif untuk meningkatkan taraf hidup yang sehat sehingga dapat menjangkau semua kalangan masyarakat, meningkatkan kualitas hidup sumber daya masyarakat, menjamin kualitas fasilitas dan obat-obatan, serta memberikan perubahan yang lebih baik pada tampilan rumah sakit. Untuk penyusunan kerangka pelayanan rumah sakit umum, peningkatan pelayanan kesehatan dan fungsi rumah sakit umum, Departemen Kesehatan RI merumuskan suatu standar layanan rumah sakit yang memiliki berbagai ketentuan penting tentang fokus pelayanan yang berkaitan dengan prosedur pelayanan. Selain itu, peningkatan layanan kesehatan bukanlah semata-mata ditentukan oleh tersedianya fasilitas fisik yang baik saja. Namun, yang lebih penting adalah sikap mental dan kualitas profesionalisme tenaga yang melayaninya (Sulianti *et al.*, 2015).

Pelayanan kesehatan yang buruk menjadi masalah terpenting untuk setiap rumah sakit di Indonesia. Era sekarang banyak masalah yang ditimbulkan dalam pelayanan di rumah sakit seperti pelayanan kamar pasien yang kurang nyaman, pelayanan alat medis kurang memadai, keterlambatan pelayanan, dan lain-lain. Masyarakat sekarang dapat menyalurkan keluhan dengan mudah dan cepat menggunakan media sosial. Hal inilah yang menyebabkan munculnya rasa kecewa dihati masyarakat terhadap pelayanan yang mereka dapatkan dari rumah sakit, yang tidak sebanding dengan apa yang telah mereka upayakan demi mendapatkan pelayanan kesehatan dengan kenyamanan dan rasa aman.

Kinerja pegawai khususnya di bidang kesehatan di Indonesia secara umum masih menjadi masalah yang memerlukan solusi perbaikan dengan segera, masyarakat banyak yang mengeluhkan mengenai belum maksimalnya pelayanan Rumah Sakit (Ardi dan Djati, 2017). Untuk mengatasi masalah tersebut, perlu adanya SDM yang memiliki keahlian, kreatifitas yang tidak terbatas, dan kemampuan dirinya yang terus bertambah dari waktu ke waktu serta mampu mengimbangi kelimuan yang

dimilikinya dengan kemajuan teknologi sekarang dan masa akan datang (Sulistiyaningrum, 2018).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Puruk Cahu merupakan pendukung penyelenggaraan pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang direktur yang bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. RSUD Puruk Cahu merupakan rumah sakit milik Pemerintah Daerah Kabupaten Murung Raya yang terletak di ibukota kabupaten, tepatnya di kota Puruk Cahu. RSUD Puruk Cahu adalah rumah sakit tipe C dan menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) pada tahun 2016. Rumah sakit ini memiliki luas bangunan 3.329,2 m² dan kapasitas tempat tidur pasien sebanyak 101 tempat tidur (TT). RSUD Puruk Cahu terakreditasi Perdana (Program Khusus) pada tahun 2016 dan Paripurna (SNARS edisi I) pada tahun 2019. RSUD Puruk Cahu merupakan rumah sakit rujukan 14 puskesmas induk dan 86 puskesmas pembantu (pustu), serta melayani dari desa-desa yang tersebar di 10 (sepuluh) kecamatan yang ada di Kabupaten Murung Raya, disamping juga melayani pasien yang dirujuk dari luar kabupaten.

Berdasarkan perhitungan kebutuhan SDM di RSUD Puruk Cahu, diketahui bahwa RSUD Puruk Cahu masih membutuhkan enam orang pegawai untuk dapat menunjang pelayanan RSUD Puruk Cahu menjadi optimal. Berdasarkan observasi, kekurangan pegawai ini mempengaruhi kinerja pelayanan di rumah sakit, padahal rekrutmen untuk penambahan tenaga tetap mengutamakan kompetensi yang dibutuhkan. Pelamar yang sesuai kompetensi juga membandingkan insentif yang diterima dengan kabupaten lainnya. Sementara mengatasi kekurangan tenaga tersebut, manajemen RSUD Puruk Cahu mengupayakan dengan optimalisasi tenaga yang ada, seperti memindahkan pegawai dari unit yang beban kerjanya tidak banyak. Hal ini tentu saja berpengaruh pada budaya kerja pada sebagian SDM di rumah sakit. Padahal, kompetensi, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit (Manik dan Wiarah, 2014; Oktasari *et al.*, 2018). Selain itu, kompetensi dan komunikasi interpersonal memiliki hubungan secara signifikan dengan kinerja perawat (Parulian *et al.*, 2014).

Berdasarkan fenomena-fenomena tersebut, maka diperlukan kajian tentang pengaruh kompetensi, budaya kerja, dan insentif terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. Adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengukur dan menganalisis pengaruh kompetensi, budaya kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada RSUD Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya.

2. METODOLOGI

Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini yaitu dengan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif bertumpu sangat kuat pada pengumpulan data berupa angka hasil

dari pengukuran. Karena itu data yang terkumpul harus diolah secara statistik agar dapat ditaksir dengan baik (Zainal, 2012). Ruang lingkup penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya kompetensi, budaya kerja, insentif, dan kinerja. Penelitian ini mengukur dan menganalisis pengaruh kompetensi, budaya kerja, dan insentif terhadap kinerja pegawai RSUD Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya.

Populasi merupakan kumpulan orang, peristiwa, atau semua hal yang memiliki kesamaan ciri tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2014). Umar (2011) berpendapat bahwa suatu populasi dapat diterjemahkan sebagai konteks general yang berisi objek/subjek dengan ciri tertentu dan menjadi pilihan yang sama untuk kriteria penentuan sampel penelitian. Unit data yang dianalisis berasal dari setiap individual (Indriantoro dan Supomo, 2014). Populasi yang menjadi unit analisis adalah pegawai RSUD Puruk Cahu, yaitu sebanyak 353 orang.

Sampel merupakan subset dari sebuah populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2014). Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, pengambilan sampel sumber data menggunakan pertimbangan tertentu supaya data yang didapatkan dapat bersifat lebih valid. Peneliti menggunakan teknik ini dikarenakan tidak banyak sampel memiliki ciri sesuai dengan sampel yang telah ditentukan, sehingga peneliti menetapkan kriteria tertentu yang diharapkan dapat menjawab permasalahan dalam penelitian. Berdasarkan pertimbangan bahwa data diolah dengan PLS (*Partial Least Square*) maka jumlah sampel yang digunakan tidak perlu besar. *Penentuan* jumlah minimal *sampel* dihitung berdasarkan rumus sebagai berikut: $n = (25 \times \text{variabel independen})$; $n = (25 \times 3)$; $n = 75$. Dengan demikian, jumlah sampel adalah sebanyak 75 responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang bersumber dari responden, yaitu pegawai RSUD Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya yang terpilih sebagai sampel. Sedangkan data sekunder adalah data yang bersumber dokumen laporan yang dibuat oleh RSUD Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya atau organisasi lain yang dapat dipercaya keabsahan dari data tersebut.

Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan observasi dan kuesioner. Dokumentasi yaitu teknik mengumpulkan data dengan cara mempelajari dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, yang bersumber dari hasil laporan kegiatan yang dibuat oleh RSUD Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan/angket kepada responden yang terpilih sebagai sampel untuk diisi sesuai dengan petunjuk yang telah diberikan peneliti.

Teknik pengumpulan data merupakan tolak ukur yang diperlukan untuk melakukan sebuah penelitian. Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka, keterangan tertulis, informasi lisan dan beragam fakta yang

berhubungan dengan fokus penelitian yang diteliti. Instrumen penelitian diuji dengan uji validitas dan reliabilitas (Nazir, 1988).

Data dianalisis menggunakan *SmartPLS (Smart Partial Least Square)* yang dikelompokkan menjadi dua, yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel penelitian. Analisis inferensial digunakan untuk menguji hubungan secara terstruktur antar variabel sesuai dengan rumusan masalah dan kerangka konseptual. Untuk menganalisis hipotesis peneliti menggunakan teknik evaluasi model melalui *inner model* dan *outer model*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terdiri atas pria sebanyak 36 orang (48%), dan berjenis kelamin wanita sebanyak 39 orang (52%). Jumlah responden dengan rentang usia 25-30 tahun sebanyak 13 orang (17,33%), usia 31-40 tahun sebanyak 24 orang (34,67%), usia 41-50 tahun sebanyak 22 orang (29,33%), dan usia >51 Tahun sebanyak 14 orang (18,67%). Jumlah responden dengan tingkat pendidikan DIII sebanyak 20 orang (26,67%), S1 sebanyak 39 orang (52%), dan S2 sebanyak 16 orang (21,33%).

Berdasarkan data di lapangan jumlah responden dengan status kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 25 orang (33,33%), dan Tenaga Kontrak sebanyak 50 orang (66,67%). Sementara itu jumlah responden dengan jenis Tenaga Medis sebanyak 15 orang (20%), Tenaga Keperawatan sebanyak 15 orang (20%), Tenaga Kebidanan sebanyak 13 orang (17,33%), Tenaga Kefarmasian sebanyak 8 orang (10,67%), selanjutnya Tenaga Kesehatan Masyarakat, Tenaga Gizi, Tenaga Keterampilan Fisik, Tenaga Perekam Medik, Tenaga Radiografer, Tenaga Lab Medik, dan Tenaga Teknik Lingkungan masing-masing sebanyak 3 orang (4%).

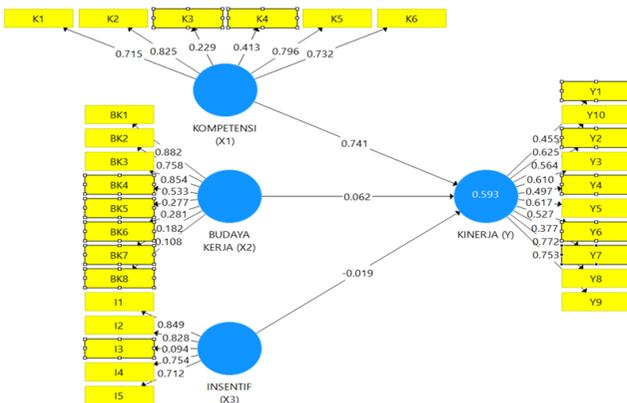
3.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis yang paling mendasar untuk menggambarkan keadaan data secara umum (Wiyono, 2001). Dari hasil penelitian didapatkan deskripsi pola data jawaban 75 orang pegawai yang terpilih sebagai sampel pada RSUD Puruk Cahu. Temuan menunjukkan deskripsi nilai rata-rata (*mean*), minimal (*min*), maksimal (*max*) pada indikator dari tiga variabel independen dan satu variabel dependen dalam model penelitian ini. Berikut penjelasan mengenai analisis deskriptif. Deskripsi dari refleksi variabel kompetensi (X_1) menunjukkan bahwa 75 orang pegawai pada RSUD Puruk Cahu rata-rata menjawab pada rentang 2-5 dengan nilai mean variabel 3,985. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden cenderung setuju dengan aspek kompetensi melalui indikator pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan karakteristik (*characteristic*).

Berdasarkan data lapangan diperoleh bahwa nilai rata-rata (*mean*) dari indikator budaya kerja (X2) pada kisaran antara 2-5. Bukti empiris ini mencerminkan bahwa umumnya responden cenderung setuju berdasarkan nilai mean variabel 3,973 melalui indikator komunikasi, ikatan kekeluargaan, kerjasama, peran serta, visi organisasi, prosedur kerja, keterbukaan, dan perbedaan pendapat. Selanjutnya, indikator yang merupakan refleksi dari variabel insentif (X3). Nilai rata-rata (*mean*) semua indikator sebesar 4,141. Hasil ini menjelaskan bahwa 75 responden rata-rata menjawab pada kisaran setuju dengan setiap pernyataan melalui indikator prestasi kerja, semangat kerja, keadilan/kelayakan, kebutuhan dan bonus.

3.3 Pengujian Outer Model

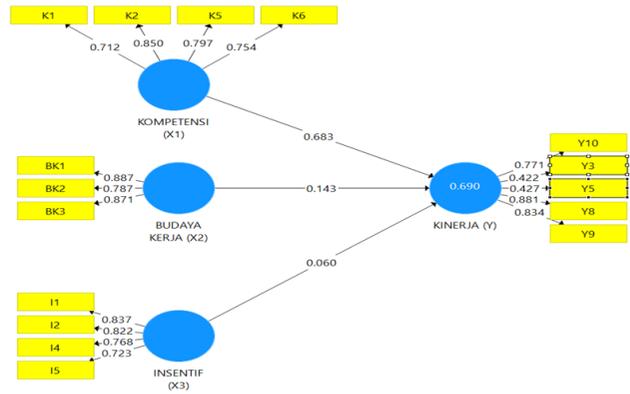
Outer model digunakan untuk menguji hubungan indikator dengan variabel latennya. Uji ini untuk memastikan kelayakan dari setiap indikator, yaitu indikator harus *valid* dan *reliable*. Pengujian *outer model* pada penelitian dijalankan sebanyak 3 (tiga) kali. Gambar 1, 2 dan 3 berikut merupakan proses pengujian *outer model* yang dijalankan sebanyak 3 kali.



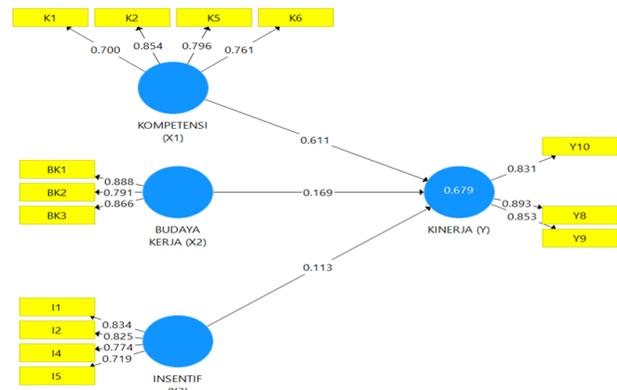
Gambar 1. Pengujian *outer model* tahap 1

Pada *running* 1 terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *loading factor* pada kisaran <0,6. Pada variabel kompetensi (X1) indikator yang harus dieliminasi, yaitu K3 (0,229), dan K4 (0,413). Variabel budaya kerja (X2) indikator yang dieliminasi yaitu BK4 (0,533), BK5 (0,277), BK6 (0,281), BK7 (0,182) dan BK8 (0,108). Pada variabel insentif (X3) indikator yang harus dieliminasi yaitu I3 (0,094). Selanjutnya variabel kinerja (Y), indikator yang harus dieliminasi antara lain Y1 (0,455), Y2 (0,564), Y4 (0,497), Y6 (0,527), dan Y7 (0,377). Dengan demikian, indikator yang tersisa harus dijalankan ulang (ke-2) untuk memastikan bahwa semua indikator memiliki nilai >0,6.

Gambar 2 adalah *running* ke 2 pada model penelitian ini. Tampak pada pengujian ini masih ada indikator yang memiliki nilai *loading factor* <0,6 dan harus dieliminasi. Pada variabel kinerja (Y) indikator yang harus dieliminasi yaitu Y3 (0,422), dan Y5 (0,427). Dengan demikian, indikator yang tersisa harus dijalankan ulang (ke-2) untuk memastikan bahwa semua indikator memiliki nilai >0,6.



Gambar 2. Pengujian *outer model* tahap 2



Gambar 3. Pengujian *outer model* tahap 3

Gambar 3 adalah *running* ke 3 pada model penelitian ini. Tampak pada pengujian ini bahwa semua indikator memiliki nilai *loading factor* >0,6. Hasil secara keseluruhan didapatkan bahwa tersisa 14 indikator yang tersebar di semua variabel pada model penelitian ini.

3.4 Uji Validitas

Pada *convergent validity* menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *outer loading* > 0,6 seperti yang terlihat pada Gambar 3. Temuan ini menyimpulkan bahwa semua indikator dalam model ini dapat dikatakan memiliki validitas yang baik. Dengan kata lain, indikator yang digunakan sebagai alat ukur dari setiap variabel mampu mengukur variabelnya masing-masing secara tepat.

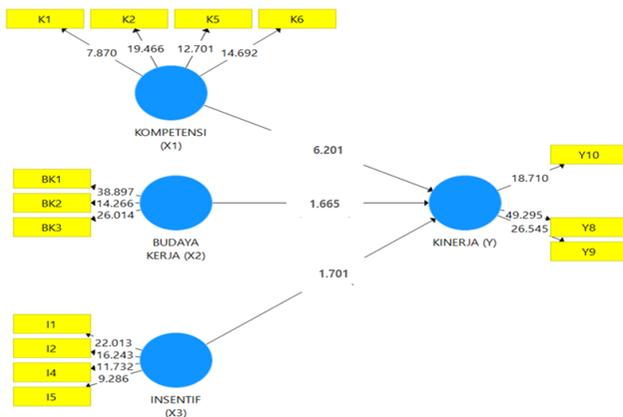
3.5 Uji Reliabilitas

Hasil output SEM-PLS menunjukkan nilai *composite kehandalan* lebih tinggi dari batas toleransi 0,6. Berikutnya, nilai *average variance extract* (AVE) lebih tinggi dari batasan yang direkomendasikan yaitu >0,5. Temuan ini menunjukkan bahwa semua konstruk atau variabel di dalam model penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

3.6 Pengujian Inner Model

Hasil pengujian *inner model* pada model penelitian ini tampak pada Gambar 4. Pengujian *inner model* dijalankan dengan *bootstrapping* menggunakan software *Smart-PLS*. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan

antara konstruk eksogen (variabel independen) dan endogen (variabel dependen).



Gambar 4. Pengujian *inner model*

3.7 Pengujian Goodness of Fit

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan konstruk eksogen (variabel independen) dalam menjelaskan variasi pada konstruk endogen (variabel dependen). Uji ini menggunakan nilai *R-squared Adjusted* karena variabel independen pada model lebih dari satu variabel. Model pada penelitian ini menguji variabel kompetensi (X1), budaya kerja (X2), insentif (X3) sebagai variabel independen. Selanjutnya, variabel kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Nilai *R-squared Adjusted* pada *output PLS* adalah 0,655. Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan pada kompetensi (X1), budaya kerja (X2), insentif (X3) dapat menjelaskan perubahan dari kinerja (Y) pegawai pada RSUD Puruk Cahu sebesar 65,5%. Sedangkan 34,5% selebihnya, dapat dijelaskan variabel lain diluar model penelitian ini.

3.8 Uji Hipotesis

Nilai signifikansi pada *P-value* merupakan rekomendasi untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan tingkat kepercayaan 95% maka taraf signifikansi 5% dan *P-value* yang direkomendasikan harus $<0,05$. Output *path coefficient* menyajikan bukti empiris dari signifikansi pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Secara detail, temuan ini dijelaskan sebagai berikut.

1) Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Output path coefficient menyajikan bukti empiris bahwa nilai *P-value* $0,000 < 0,05$. Temuan ini menerima hipotesis 1 bahwa kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, perubahan pada kompetensi (X1) dapat secara signifikan mempengaruhi perubahan kinerja (Y).

2) Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Nilai *P-value* adalah $0,016 < 0,05$. Hasil ini menerima

hipotesis 2 bahwa budaya kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan taraf signifikansi 5%. Temuan ini juga menggambarkan bahwa variasi dari budaya kerja (X2) dapat menjelaskan variasi dari kinerja (Y).

3) Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

Nilai *P-value* $0,009 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa insentif (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) dengan taraf signifikansi 5% (hipotesis 3 diterima). Dengan kata lain, perubahan dari insentif (X3) mampu menjelaskan perubahan kinerja (Y).

4. PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan penelitian ini kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. Hasil ini membuktikan bahwa faktor kompetensi mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada RSUD Puruk Cahu, artinya semakin tinggi kompetensi pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada RSUD Puruk Cahu. Sebaliknya, semakin rendah kompetensi pegawai, maka semakin menurun pula kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Ardi dan Djati (2017), Oktasari et al. (2018), Manik dan Wiarah (2014), Parulian et al. (2014) dan Sari et al. (2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pada penelitian ini berdasarkan indikator yang valid digambarkan melalui pengetahuan dan sikap. Hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan pegawai dalam mengerjakan setiap pekerjaan harus lebih diperhatikan, demikian pula dengan sikap atau perilaku pegawai dalam bekerja, artinya pengendalian emosi para pegawai harus menjadi perhatian utama. Selain itu tingkat kompetensi pegawai dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsinya juga harus sesuai dengan penempatan dan pemberian tugas pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai harus disesuaikan dengan kedudukan/posisinya sehingga memiliki rasa tanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan dan penyelesaian setiap pekerjaan yang diberikan. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan.

Menurut Ruky (2006), kompetensi adalah gabungan dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan perilaku yang bisa dinilai dan diaplikasikan secara kritis demi mencapai kesuksesan tujuan pendirian organisasi juga prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Menurut Wibowo (2007), secara umum, kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tanggungjawabnya dalam organisasi.

Spencer dan Spencer dalam Palan (2008) mengemukakan pentingnya pengetahuan dalam peningkatan sumber daya manusia. Mengingat pengetahuan memberikan andil didalam melakukan pemberdayaan organisasi atau pemberdayaan masyarakat. Pengetahuan tidak terlepas dari tiga unsur yaitu; jenjang pendidikan yang diamati, latar belakang pendidikan yang dimiliki dan disiplin ilmu yang ditekuni. Kemampuan fisik memiliki makna penting khusus untuk melakukan pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan. Kompetensi yang diperlukan seseorang dapat diukur berdasarkan lima sifat/karakteristik yang dapat dilihat dari pikiran, sikap, dan perilaku.

Menurut Robbins dan Judge (2014), kompetensi adalah suatu kemampuan individu untuk mengerjakan rangkaian pekerjaan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini apabila pegawai pada RSUD Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya memiliki pengetahuan dan sikap yang baik dalam mengerjakan pekerjaannya maka tugas-tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya akan diselesaikan tepat pada waktunya sehingga dapat meningkatkan kinerja semaksimal mungkin.

4.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. Hal ini menunjukkan bahwa variasi pada variabel budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja. Bukti ini ditunjukkan dengan budaya kerja yang dicerminkan dengan adanya jalinan komunikasi antar pegawai, terjalinnya ikatan kekeluargaan serta kerjasama mampu untuk meningkatkan kinerja dengan cara berpikir kreatif, dapat memberikan solusi serta bekerja dengan penuh tanggung jawab. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ardi dan Djati (2017), dan Syahrir (2016), yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Taliziduhu (2014), budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu sikap terhadap pekerjaan dan perilaku ketika bekerja. Sementara, budaya kerja menurut Nawawi (2016), adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Tentunya permasalahan yang terjadi dapat diatasi dengan kemampuan pegawai dalam memahami prosedur kerja.

4.3 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. Hasil ini membuktikan bahwa insentif diberikan berdasarkan prestasi kerja, semangat kerja, kebutuhan pegawai dan bonus mampu mendorong peningkatan pada kinerja yaitu

mampu berpikir kreatif, dapat memberikan solusi serta bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan atasan di RSUD Puruk Cahu. Hasil penelitian Syahrir (2016) dan Sari *et al.* (2019) menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Prestasi kerja merupakan capaian terbaik dari beban kerja pegawai yang ditugaskan atasan untuk dijalankan dengan upaya maksimal. Hal ini tentu harus diapresiasi dengan insentif agar target kerja dapat dicapai dengan baik. Mekanisme tersebut merupakan stimulus yang baik dalam menciptakan kinerja pegawai sehingga mampu untuk mencapai target kerja yang ditetapkan dan bertanggung jawab pada pekerjaan. Dengan kata lain, jika atasan mengapresiasi prestasi kerja pegawai dengan insentif yang tepat maka pegawai terdorong lebih kuat untuk mencapai target kerja yang ditetapkan. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada pegawai guna meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerjanya atau meningkatkan produktivitasnya.

Kadarisman (2012) mengemukakan bahwa tujuan dari program insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan kompetitif. Produktivitas para karyawan ini adalah merupakan hasil dari kinerja karyawan. Aisha *et al.* (2014) mengemukakan bahwa insentif merupakan faktor pendorong yang signifikan dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Handoko (2013), insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Menurut Panggabean (2004) mengemukakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan bukti empiris dan analisis diatas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. Hasil ini membuktikan bahwa faktor kompetensi mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada RSUD Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya, artinya semakin tinggi kompetensi pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada RSUD Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya.
- b) budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. Hal ini menunjukkan bahwa variasi pada variabel budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- c) insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Puruk Cahu Kabupaten Murung Raya. Hasil ini membuktikan bahwa insentif meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisha, A.N., Yassierli, & Hardjomidjojo P. 2014. Evaluasi Sistem Insentif untuk Meningkatkan Performansi Kerja (Studi Kasus: Pegawai Non Akademik). *JITI*, 13(1), 83-95.
- Ardi, S.P., & Djati., 2017. Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal SWOT*, 7(2), 358-74.
- Ferdinand, A., 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H., 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Indriantoro, N., & Supomo, B., 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen. Edisi Pertama. Cetakan ke-12*. Yogyakarta: BPPE Yogyakarta.
- Kadarisman, M., 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Manik, E., & Wiarah., 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Paramesial di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Entrepreneurship*, 8(2), 62-72.
- Nawawi, H., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Cetakan Kesembilan*. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Nazir, M., 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Oktasari, D.P., Widyanti, W., & Fitriani, A., 2018. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 4(2), 152-171.
- Palan, R., 2008. *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Cetakan Kedua*. Jakarta: PPM.
- Panggabean. M.S., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Parulian H., A. Siagian, dan S. E. Wahyuni. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Perawat. *Idea Nursing Journal*, 5(1), 70-79.
- Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 340 Tahun 2010 Tentang Klasifikasi Rumah Sakit.
- Pola Ketenagaan RSUD Puruk Cahu 2019. Surat Keputusan Direktur RSUD Puruk Cahu No. 188.4/03.f/RSUD/2019 tertanggal 2 Januari 2019.
- Robbins, S.P., & Judge, T.A., 2014. *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, A.S., 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sari, H. P., Murtadlo, dan Basuki, I., 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA. *Journal Perspektif Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69-78.
- Sulianti, W.M., Suharto, dan Yandono, P.E., 2015. Pengaruh Persepsi Diri Tentang Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Dimediasi Oleh Motivasi Kerja (Studi pada Perawat Tenaga Kontrak (Non PNS) Ruang IRNA 1 Pada Rumah Sakit Umum (RSU) Dr. Saiful Anwar Kota Malang. Arthavidya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 17(2), 1-15.
- Sulistiyaningrum, D., 2018. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan RSUD Sukoharjo)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Syahrir, A.S., 2016. *Sistem Informasi Navigasi Pariwisata Berbasis Web dan Android Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Kota Palopo. SEMNASTEKNOMEDIA ONLINE*, 4(1), 4-7.
- Taliziduhu, N., 2014. *Metodologi Ilmu Pemerintahan. Cetakan Kedua*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Umar, H., 2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit.
- Wibowo., 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Wiyono., 2001. *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan, Teori Strategis dan Aplikasi*. Surabaya: Penerbit Airlangga University Press.
- Zainal, A., 2012. *Penelitian Pendidikan Metode Dan Paradigma Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.