

PERAN INSENTIF, PROFESIONALISME DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Wahyudi¹, Umar Burhan^{2*}

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Gresik, Indonesia

Article Info	Abstract
Article history: Received 2023 Accepted 2023 Published 2023	Purpose—This study aims to examine and prove the influence of incentives, professionalism, and work discipline on employee performance in the pharmacy installation at the Gresik regional public hospital. Method—This study used a quantitative approach with multiple linear regression analysis. The number of samples taken was 51 respondents and data collection were carried out by questionnaire to obtain data. The analysis was carried out with classical assumption tests Finding—The results of this study are that incentive has a significant positive effect on employee performance, professionalism have a significant positive effect on employee performance, work discipline has a significant positive effect on employee performance at the pharmacy installation at the Gresik regional public hospital Gresik. Then simultaneously, incentives, professionalism, and work discipline have a significant positive effect on employee performance Implication— The policy implications of the results of this research can provide empirical evidence that incentives, professionalism, and work discipline influence employee performance. so these factors must be considered to increase hospital services. Keywords: incentives, professionalism, work discipline, employee performance

^{2*} Corresponding Author : umarburhan@unigres.ac.id

PENDAHULUAN

Ketersediaan dan pemanfaatan sumber daya manusia kesehatan masih belum memadai untuk mendukung pembangunan di bidang kesehatan. Pemerintah perlu transparansi saat mengukur dan mengevaluasi kinerja pemerintah daerah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Selain itu, penting bagi pengembang kebijakan dan praktisi di bidangnya untuk memperhatikan pemikiran dari masyarakat atau publik dalam membentuk misi dan perencanaan strategis. Apabila masukan dari masyarakat diabaikan, maka mungkin akan timbul kritik dari publik, walaupun pemerintah daerah telah berhasil melaksanakan upaya. Dengan meningkatnya kinerja pegawai, institusi mampu menjaga relevansinya dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kinerja mengacu pada prestasi kerja atau hasil nyata yang berhasil diraih oleh individu. Jika data kinerja hasil penilaian instansi pemerintah tidak dimanfaatkan untuk meningkatkan pencapaian kesepakatan dan pengambilan kebijakan, maka proses penilaian tersebut tidak akan memberikan manfaat yang optimal.

Fenomena yang ada pada saat ini berdasarkan pengamatan peneliti yaitu pemberian insentif lebih ditentukan oleh faktor-faktor seperti kinerja, lama bekerja, kebutuhan. Hal ini mengakibatkan, besaran insentif yang diberikan terkadang tidak tepat dengan latar belakang pendidikan dan ketrampilan pegawai. Dampak dari situasi tersebut kemungkinan akan mempengaruhi tingkat profesionalisme pegawai secara tidak langsung yang mengakibatkan menurunnya rasa tanggung jawab pegawai, menurunnya produktifitas kerja, meningkatnya kecerobohan dan kecelakaan kerja, adanya kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat memberi dampak negatif dalam peningkatan kinerja pegawai

Salah satu masalah lain yang muncul adalah kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja dan kurangnya minat, sikap, dan kebutuhan individu terhadap pekerjaan karena insentif yang diberikan kurang sesuai. Hasilnya berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan sebaliknya Yuliyanti, Istiatin, & Aryati temuan dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel insentif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya bagi yang berhasil melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif ini bertujuan untuk memberikan penghargaan dan mendorong karyawan agar terus meningkatkan kinerja mereka.

Dengan memberikan insentif yang sesuai dan adil, Harapannya, karyawan akan lebih termotivasi untuk berkinerja lebih baik, mencapai target yang ditetapkan, dan memberikan pelayanan optimal dengan adanya insentif. Maka dari itu, pemberian insentif harus sepenuhnya disesuaikan dengan hasil kerja karyawan. Penting untuk menghindari memberikan insentif yang tidak sesuai harapan karyawan, karena hal tersebut dapat mengurangi semangat kerja mereka, dan berdampak negatif pada perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan

merasa insentif yang diberikan sesuai dengan harapan, maka mereka akan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan ini akan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan.

LANDASAN TEORI

Insentif

Insentif dapat digambarkan sebagai bentuk hadiah atau imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan karena berhasil melebihi standar kinerja yang telah ditetapkan. Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi tingkat insentif pegawai dalam suatu organisasi. Beberapa di antaranya mencakup: kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan. (Rivai, 2009).

Profesionalisme

Dalam profesionalisme, terdapat unsur kehandalan dan keterampilan dalam menjalankan tugas dengan tingkat kualitas tinggi, tepat waktu, dan presisi. Beberapa faktor yang menjadi indikator profesionalisme meliputi: kemampuan individu, kualitas pekerjaan yang dihasilkan, ketersediaan sarana dan prasarana, jumlah sumber daya manusia yang ada, serta pemanfaatan teknologi informasi (Siagian 2009)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencakup sikap, tingkah laku, dan tindakan yang selaras dengan aturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja pegawai adalah (Nitisemito, 1996) : turunnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, adanya kelalaian dalam penyelesaian pekerjaan, tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi, seringnya terjadi pencurian bahan- bahan pekerjaan, sering konflik antar pegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menggambarkan hasil-hasil dari fungsi pekerjaan dan kegiatan yang dilakukan baik oleh individu maupun kelompok di dalam organisasi. Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara pribadi antara lain: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kemandirian dan komitmen kerja (Sudarmanto, 2015).

Hipotesis

H₁ : Insentif diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di instalasi farmasi RSUD Gresik

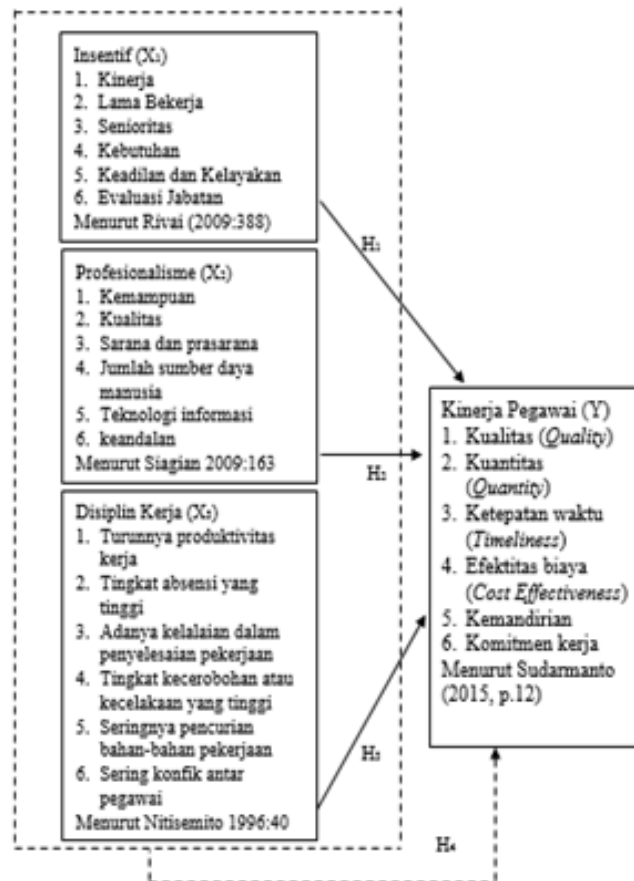
H₂ : Profesionalisme diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di instalasi farmasi RSUD Gresik

H₃ : Disiplin kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di instalasi

farmasi RSUD Gresik

H₄ : Diduga insentif, profesionalisme, dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di instalasi farmasi RSUD Gresik

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. data kuantitatif merupakan data statistik berbentuk angka-angka, baik secara langsung digali dari hasil penelitian maupun pengolahan data kualitatif menjadi data kuantitatif, (Suryabrata,2011). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 orang. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Pendekatan ini dipilih karena jumlah populasi yang tergolong kecil.

Metode analisis data yang digunakan dalam mengatasi permasalahan :

1. Uji Validitas
Untuk memverifikasi bahwa kuesioner atau instrumen pengukuran dapat mengukur dengan akurat apa yang ingin diukur. Validitas instrumen dapat diukur dengan berbagai metode, salah satunya adalah uji validitas angket. Instrumen yang dianggap valid akan menghasilkan data yang relevan dengan variabel yang diteliti.
2. Uji Reliabilitas
Untuk mengukur sejauh mana suatu kuesioner atau instrumen pengukuran dapat diandalkan atau konsisten. Apabila instrumen tersebut dianggap reliabel, maka artinya jawaban yang diberikan oleh responden akan konsisten dan tidak berubah secara signifikan ketika diulang pengukuran pada waktu yang berbeda.
3. Regresi Linier Berganda
Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio (Duwi, 2011).
4. Uji t
Digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas secara individu (parsial) terhadap variabel terikatnya. Untuk melakukan hipotesis penelitian pengaruh parsial variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y (Ghozali, 2016)
5. Uji F
Uji F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikatnya. Untuk menguji signifikansi garis regresinya perlu dilakukan analisis variansi terhadap garis regresi tersebut. Untuk melakukan hipotesis penelitian pengaruh secara simultan variabel X_1, X_2 terhadap variabel Y digunakan uji F atau analisis varian (Ghozali, 2016).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Insentif (X1)

Item	r Hitung	nilai p-value (Sig. 2 tailed)	Nilai r Tabel	Keterangan
X1.1	0.817	0.000	0.2759	Valid
X1.2	0.755	0.000	0.2759	Valid
X1.3	0.732	0.000	0.2759	Valid
X1.4	0.762	0.000	0.2759	Valid
X1.5	0.783	0.000	0.2759	Valid
X1.6	0.835	0.000	0.2759	Valid

Sumber Output SPSS yang diolah peneliti, 2023

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Profesionalisme (X2)

Item	r Hitung	nilai p-value (Sig. 2 tailed)	Nilai r Tabel	Keterangan
X2.1	0.805	0.000	0.2759	Valid
X2.2	0.711	0.000	0.2759	Valid
X2.3	0.735	0.000	0.2759	Valid
X2.4	0.726	0.000	0.2759	Valid
X2.5	0.768	0.000	0.2759	Valid
X2.6	0.757	0.000	0.2759	Valid

Sumber Output SPSS yang diolah peneliti, 2023

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)

Item	r Hitung	nilai p-value (Sig. 2 tailed)	Nilai r Tabel	Keterangan
X3.1	0.837	0.000	0.2759	Valid
X3.2	0.853	0.000	0.2759	Valid
X3.3	0.869	0.000	0.2759	Valid
X3.4	0.836	0.000	0.2759	Valid
X3.5	0.835	0.000	0.2759	Valid
X3.6	0.792	0.000	0.2759	Valid

Sumber Output SPSS yang diolah peneliti, 2023

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item	r Hitung	nilai p-value (Sig. 2 tailed)	Nilai r Tabel	Keterangan
Y.1	0.884	0.000	0.2759	Valid
Y.2	0.897	0.000	0.2759	Valid
Y.3	0.920	0.000	0.2759	Valid
Y.4	0.905	0.000	0.2759	Valid
Y.5	0.906	0.000	0.2759	Valid
Y.6	0.870	0.000	0.2759	Valid

Sumber Output SPSS yang diolah peneliti, 2023

Dari hasil analisis uji validitas yang terdapat dalam tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel adalah valid, karena nilai-nilai dari masing-masing butir pernyataan tersebut lebih besar daripada nilai r tabel yang telah ditentukan.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Insentif (X ₁)	0.954	0.60	Valid
Beban kerja (X ₂)	0.949	0.60	Valid
Kepuasan kerja (X ₃)	0.932	0.60	Valid
Loyalitas karyawan (Y)	0.978	0.60	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 26

Hasil uji statistik Cronbach Alpha (α) akan menentukan instrumen yang digunakan dalam penelitian reliabel digunakan atau tidak. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel, jika nilai Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0.60.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.659	1.528		.431	.668
	Insentif	.341	.094	.319	3.635	.001
	Profesionalisme	.253	.099	.225	2.552	.014
	Disiplin Kerja	.440	.077	.492	5.710	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber Output SPSS yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.659 + 0.341 X_1 + 0.253 X_2 + 0.440 X_3 + 1.528$$

Persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Konstanta
Nilai $\alpha = 0.659$ merupakan konstanta atau keadaan saat variabel variabel insentif (X_1), profesionalisme (X_2), disiplin kerja (X_3) bernilai 0, maka variabel kinerja pegawai (Y) 0.659.
2. Dari hasil analisis, ditemukan bahwa koefisien insentif (b_1) memiliki nilai sebesar 0.341, yang menunjukkan pengaruh positif variabel insentif (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan sebesar 1% dalam variabel insentif (X_1) akan memberikan kontribusi sebesar 0.341 pada variabel kinerja pegawai (Y), dengan tetap mengasumsikan bahwa variabel lain dalam penelitian tidak berubah.
3. Dari hasil analisis, ditemukan bahwa koefisien profesionalisme (b_2) memiliki nilai sebesar 0.253, menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel profesionalisme (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Ini berarti bahwa setiap peningkatan sebesar 1% dalam variabel profesionalisme (X_2) akan memberikan kontribusi sebesar 0.253 pada variabel kinerja pegawai (Y), dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dianggap tetap.
4. Dari hasil analisis, ditemukan bahwa koefisien disiplin kerja (b_3) memiliki nilai sebesar 0.440, menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel disiplin kerja (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Ini berarti bahwa setiap peningkatan sebesar 1% dalam variabel disiplin kerja (X_3) akan memberikan kontribusi sebesar 0.440 pada variabel kinerja pegawai (Y), dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dianggap tetap.

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.659	1.528		.431	.668
	Insentif	.341	.094	.319	3.635	.001
	Profesionalisme	.253	.099	.225	2.552	.014
	Disiplin Kerja	.440	.077	.492	5.710	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber Output SPSS yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian variabel bebas dijelaskan sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil uji statistik, variabel insentif (X_1) menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, yaitu $3.635 > 2.012$, dengan tingkat signifikansi $\text{Sig.} < \alpha$ ($0.001 < 0.05$). Hal ini menandakan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Berdasarkan hasil uji statistik, variabel profesionalisme (X_2) menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel, yaitu $2.552 > 2.012$, dengan tingkat signifikansi $\text{Sig.} < \alpha$ ($0.014 < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_3) memiliki nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel, yaitu $5.710 > 2.012$, dengan tingkat signifikansi $\text{Sig.} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	495.789	3	165.263	60.778	.000 ^b
	Residual	130.519	48	2.719		
	Total	626.308	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Profesionalisme, Insentif						

Sumber Output SPSS yang diolah peneliti, 2023

Pada uji F, terdapat nilai f hitung sebesar 60.778, yang jauh lebih besar dari f tabel yaitu 2.802 atau $f_{hitung} 60.778 > 2.802$, dengan probabilitas 0.000. Dengan nilai probabilitas yang jauh lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel insentif (X_1), profesionalisme (X_2), dan disiplin kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai

Hasil uji statistik uji t untuk variabel insentif (X) yang menunjukkan nilai t hitung sebesar $3.635 > 2.012$ dengan tingkat signifikansi $0.001 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif dan kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel insentif (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara insentif terhadap kinerja pegawai secara nyata karena hal ini yang menjadi bentuk terima kasih perusahaan kepada pegawainya atas kerja keras yang telah dilakukan selama berada didalam perusahaan.

Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis uji t untuk pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan nilai t hitung sebesar $2.552 > 2.012$ dengan tingkat signifikansi $0.014 < 0.05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di instalasi farmasi RSUD Gresik. Dengan demikian, diperlukan peningkatan profesionalisme kerja para pegawai agar kinerja yang dilakukan sesuai dengan harapan dari pimpinan. Hal ini didukung oleh hasil perhitungan korelasi sebesar 0,619 yang lebih besar dari 0,05, sehingga H_0 diterima. Artinya, terdapat hubungan positif antara profesionalisme kerja para pegawai dan kinerja yang dilakukan, yang menunjukkan pentingnya meningkatkan profesionalisme untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh pimpinan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai di instalasi farmasi RSUD Gresik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai korelasi sebesar 0,811. Selain itu, hasil determinasi menunjukkan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 81.1% terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan 18.9% disebabkan oleh faktor-faktor lain. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 5.710 yang lebih besar dari nilai t table 2.012. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Kedisiplinan menjadi elemen penting yang mempengaruhi kesuksesan dan pencapaian tujuan suatu organisasi.

Pengaruh insentif, profesionalisme, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Diperoleh hasil penelitian melalui analisis statistik, di mana nilai f-hitung sebesar 60.778 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari standar yang ditetapkan ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa variabel insentif, profesionalisme, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa insentif, profesionalisme, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh insentif, profesionalisme, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di instalasi farmasi RSUD Gresik, peneliti menarik kesimpulan berikut: Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung $3.635 > 2.012$ dan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$. Profesionalisme juga berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung $2.552 > 2.012$ dan signifikansi $0.014 < 0.05$. Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai dengan t hitung $5.710 > 2.012$ dan signifikansi $0.000 < 0.05$. Secara simultan, insentif, profesionalisme, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan F hitung $60.778 > F \text{ tabel } 2.802$ dan signifikansi < 0.05 .

BIBLIOGRAFI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Agus Dwiyanto. 2011. Manajemen Pelayanan Publik. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press
- Alex S. Nitisemito, 1996. Manajemen Personalial, Sumber Daya Manusia, Gholia Indonesia, Jakarta
- A.S. Moenir, (2010). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok . PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Departemen Kesehatan RI. 2008. Profil kesehatan Indonesia 2007. Jakarta : Depkes RI Jakarta
- Edy Sutrisno.2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-10. Jakarta: Prenamedia Group.
- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS" Edisi Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2002. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Edisi II. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.