

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI KOMPETENSI,
INSENTIF DAN DISIPLIN DI BALAI PENGELOLAAN
SUMBER DAYA AIR BENGAWAN SOLO**

Swarma Andriyana¹, Istiatin², Ratna Damayanti³

Islam Batik University of Surakarta, Jl. Agus Salim No.10, Surakarta
andriyana.ay08@gmail.com

Abstract : *The research aims to find out and describe the influence of either simultaneously or partial competence, incentive and discipline to employees performance in Balai PSDA Bengawan Solo. This research using quantitative descriptive research. The population was all employees at Balai PSDA Bengawan Solo totaled 77. The number of samples is 77 respondents. Sampling method using sensus sampling. The questionnaire used for data retrieval. Data analysis technique used was statistic analysis. This F test results the competence, incentive and discipline simultaneously and significant effect on employees performance in Balai PSDA Bengawan Solo. The t-test results showed that the competence influential positive and significant effect against the employees performance in Balai PSDA Bengawan Solo. Incentive influential positive and significant effect against the employees performance in Balai PSDA Bengawan Solo. Regression multiple linier model in this research is $Y = 0,142 + 0,586X_K + 0,199X_I + 0,227X_D + e$.*

Keywords: *Employees Performance, Competence, Incentive, Discipline*

1. PENDAHULUAN

Saat ini, dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dibutuhkan pengembangan sumber daya manusia. Menjalankan tugas dengan baik sangat bergantung pada keberhasilan mengembangkan sumber daya manusia. Kinerja pegawai dapat menjadi faktor kegagalan ataupun keberhasilan dalam melakukan pekerjaan. Balai PSDA Bengawan Solo dituntut untuk dapat mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan juga dapat memanfaatkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk mengembangkan saluran irigasi.

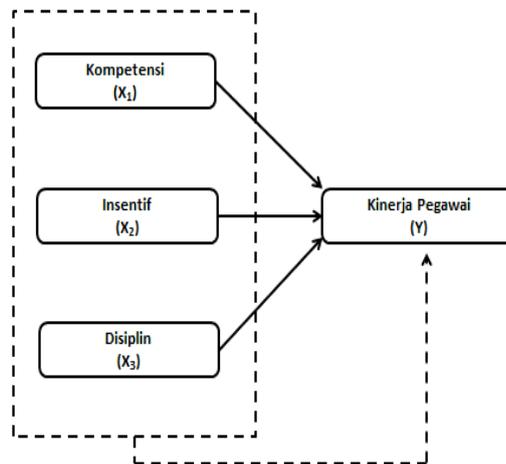
Kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang didasarkan pada pengetahuan, sikap dan keterampilan merupakan salah satu faktor kompetensi. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dapat mempengaruhi produktivitasnya dalam bekerja. Dengan adanya penetapan standar kompetensi dapat mempengaruhi kinerja baik secara kelompok atau individu. Selain kompetensi, insentif dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Insentif merupakan salah satu bentuk dorongan pada pegawai untuk lebih berprestasi lagi dalam bekerja. Pegawai yang memiliki disiplin yang tinggi dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik yang mampu menaati peraturan yang ada di perusahaan. Dalam mencapai pekerjaan yang maksimal, salah satu modal yang harus dimiliki seorang pegawai adalah kedisiplinan.

Balai PSDA Bengawan Solo yang berlokasi di Jl. Monginsidi No.74 Banjarsari, Surakarta, Jawa Tengah bergerak dibidang penyediaan irigasi pertanian di seluruh wilayah karesidenan Surakarta meliputi Klaten, Sukoharjo, Wonogiri, Sragen, Karanganyar dan Boyolali. Pelayanan irigasi antara lain pengaturan pasokan air, operasional dan pemeliharaan saluran air, penerapan musim tanam dikelola dengan baik. Hal ini harus ditunjang oleh pegawai yang memiliki keterampilan dibidangnya mulai dari tenaga administrasi sampai tenaga teknis lapangan.

Mengingat pentingnya kebutuhan sumber daya air keperluan irigasi, maka dibutuhkan sistem pengelolaan baik dan koordinasi dengan pihak terkait. Hasil yang maksimal dapat ditentukan oleh pegawai yang memiliki prestasi dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Pegawai yang memiliki peran di lingkungan Balai PSDA Bengawan Solo harus mendapatkan apresiasi dari pimpinan melalui peningkatan kompetensi, insentif dan disiplin kerja yang mampu mewujudkan pegawai yang terampil. Dari uraian di atas penulis berpendapat layak untuk melakukan penelitian dengan judul : Analisis Kompetensi, Insentif dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Balai PSDA Bengawan Solo.

2. LANDASAN TEORI

Chandrawati., *et al* (2013) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang dalam berfikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi dalam waktu yang lama (Sutrisno, 2014: 203). Candrawati., *et al* (2013) mengatakan bahwa insentif dapat digunakan untuk menarik orang-orang yang potensial dan berkualitas untuk berkontribusi pada pekerjaan. Disiplin merupakan ketaatan setiap pegawai terhadap semua aturan yang berlaku dilingkungan kerja masing-masing yang mampu mewujudkan sikap perilaku dan perbuatan yang bisa menciptakan situasi harmonis dalam mencapai tujuan (Prihantoro, 2012). Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Tempat penelitian di Balai PSDA Bengawan Solo yang berlokasi di Jl. Monginsidi No.74 Banjarsari, Surakarta, Jawa Tengah. Populasinya adalah pegawai Balai PSDA Bengawan Solo yang berjumlah 77 orang. Dalam menentukan jumlah sampel digunakan pendapat Arikunto (2016: 116) yang menyatakan jika populasi kurang dari 100, maka diambil semuanya. Jadi sampel penelitian ini sejumlah 77 orang. Teknik sampling menggunakan metode *sampling sensus*. Kuesioner digunakan untuk pengambilan data. Regresi linier berganda sebagai metode untuk menganalisis data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas

Menguji normalitas digunakan alat analisis *Kolmogorov-Smirnov*, hasilnya adalah:

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
<i>N</i>	77	
<i>Kolmogrov-Smirnov Z</i>	.620	Data terdistribusi normal
<i>Asymp.Sig (2 tailed)</i>	.837	

Hasil uji Kolmogrov Smirnov menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* (0,837) > 0,05. Artinya persamaan regresi memiliki sebaran data yang normal.

Hasil uji multikolinearitas

Hasil yang di dapatkan adalah:

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Toleran</i>	<i>VIF</i>
Kompetensi	.599	1.671
Insentif	.690	1.449
Disiplin	.744	1.344

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil dari pengujian multikolinearitas, nilai VIF dari kompetensi (1,671), insentif (1,449) dan disiplin (1,344) yang memiliki nilai VIF < 10. Jadi tidak terdapat adanya multikolinieritas.

Hasil uji heteroskedastisitas

Hasil yang di dapatkan dalam uji heteroskedastisitas adalah:

Tabel 3
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Sig.	Keterangan
Kompetensi	.615	Tidak terjadi heterokedastisitas
Insentif	.410	Tidak terjadi heterokedastisitas
Disiplin	.980	Tidak terjadi heterokedastisitas

Berdasarkan tabel di atas dari hasil *output* SPSS menunjukkan bahwa nilai sig. kompetensi $0,615 > 0,05$, nilai sig. insentif $0,410 > 0,05$ dan nilai sig. disiplin $0,980 > 0,05$. Model regresi ini tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data

Regresi linier berganda

Nilai a dan b_1, b_2, b_3 dalam uji regresi linier berganda adalah:

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	.142	1.594
Kompetensi	.586	.094
Insentif	.199	.095
Disiplin	.227	.091

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaannya adalah:

$$Y = 0,142 + 0,586X_K + 0,199X_I + 0,227X_D + e$$

Uji F

Perhitungan nilai F_{hitung} adalah:

Tabel 5
Hasil Uji F

Model	F	Sig.	Keterangan
1 Regression	43.197	.000 ^a	H ₀ ditolak, H ₁ diterima
Residual Total			

Hasil uji serempak dengan program SPSS, diketahui besarnya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($43,197 > (2,73)$), nilai signifikan $0,000 < 0,05$, jadi H₁ diterima, kompetensi, insentif dan disiplin secara signifikan dan simultan mempengaruhi kinerja pegawai Balai PSDA Bengawan Solo.

Uji t

Perhitungan uji t_{hitung} adalah:

Tabel 6
Hasil Uji t

Model	B	t	Sig.	Keterangan
Kompetensi	.586	6.216	.000	H ₂ diterima
Insentif	.199	2.102	.039	H ₃ diterima
Disiplin	.227	2.483	.015	H ₄ diterima

Pada variabel motivasi hasil nilai $t_{hitung} (6,216) > t_{tabel} (1,993)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, H_2 diterima, berarti kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan kinerja pegawai Balai PSDA Bengawan Solo.

Pada variabel insentif hasil nilai $t_{hitung} (2,102) > t_{tabel} (1,993)$ dengan signifikansi $0,039 < 0,05$, H_3 diterima, berarti insentif berpengaruh secara positif dan signifikan kinerja pegawai Balai PSDA Bengawan Solo.

Pada variabel pelatihan kerja hasil nilai $t_{hitung} (2,483) > t_{tabel} (1,993)$ dengan signifikansi $0,015 < 0,05$, H_4 diterima, berarti disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan kinerja pegawai Balai PSDA Bengawan Solo.

Koefisien determinasi

Perhitungan nilai koefisien determinasi adalah:

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
.800 ^a	.640	.625

Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,625. Artinya 62,5% kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, insentif dan disiplin. Sedangkan 37,5% adalah variabel lain di luar dari variabel penelitian, seperti lingkungan kerja, motivasi dan lain-lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji F memperlihatkan kompetensi, insentif dan disiplin secara signifikan dan simultan mempengaruhi kinerja pegawai Balai PSDA Bengawan Solo. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang dapat dilihat dari F_{hitung} sebesar 43,197 dan signifikansinya $< 0,05$ yaitu 0,000. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi, insentif dan disiplin maka kinerja pegawai Balai PSDA Bengawan Solo akan mengalami peningkatan secara nyata.

Berdasarkan analisis uji t diperoleh kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Balai PSDA Bengawan Solo. Hal ini didasarkan pada hasil t_{hitung} yaitu sebesar 6,216, koefisien regresi bernilai 0,586 dan signifikansinya $< 0,05$ yaitu 0,000. Artinya apabila pola kompetensi yang ada semakin tinggi, maka kinerja pegawai Balai PSDA Bengawan Solo akan meningkat. Balai PSDA Bengawan Solo harus dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki pegawai dengan melaksanakan pelatihan secara kontinu. Hasil ini mendukung penelitian Lasmaya (2016) kompetensi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis uji t diperoleh insentif berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Balai PSDA Bengawan Solo. Hal ini didasarkan pada hasil t_{hitung} yaitu sebesar 2,102, koefisien regresi bernilai 0,199 dan signifikansinya $< 0,05$ yaitu 0,039. Artinya apabila pola insentif yang ada semakin tinggi, maka kinerja pegawai Balai PSDA Bengawan Solo akan meningkat. Pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja para pegawai sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini mendukung penelitian Candrawati, et al (2013) insentif secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis uji t diperoleh disiplin berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai Balai PSDA Bengawan Solo. Hal ini didasarkan pada hasil t_{hitung} yaitu sebesar 2,483, koefisien regresi bernilai 0,227 dan signifikansinya $< 0,05$ yaitu 0,015. Artinya apabila pola disiplin yang ada semakin tinggi, maka kinerja pegawai Balai PSDA Bengawan Solo akan meningkat. Semakin tingginya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai dengan adanya pemberian sanksi apabila ada yang melanggar peraturan perusahaan tanpa melihat posisi kerjanya akan mampu meningkatkan kinerja. Hasil ini mendukung penelitian Mananeke, et al (2014) disiplin secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

- a. Kompetensi, insentif dan disiplin berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai PSDA Bengawan Solo.
- b. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai PSDA Bengawan Solo.
- c. Insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai PSDA Bengawan Solo.
- d. Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai PSDA Bengawan Solo.

Selanjutnya Penulis memberikan saran antara lain:

- a. Hendaknya Balai PSDA Bengawan Solo terus memberikan kebebasan kepada pegawainya untuk mengeksplorasi kompetensi yang dimiliki.
- b. Hendaknya Balai PSDA Bengawan Solo meningkatkan kinerja pegawainya dengan pemberian insentif.
- c. Hendaknya Balai PSDA Bengawan Solo meningkatkan penerapan disiplin kerja pada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2016. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara
- Candrawati, Musadiq dan Hakam. 2013. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Duta Catering-CV Darma Utama Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 1 diakses pada tanggal 16 November 2018 Jam 21.25
- Lasmaya, S M. 2016. Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship* Volume 10 Nomor 1 diakses pada tanggal 18 November 2018 Jam 22.02
- Mananeke, Katiandago, dan Mandey. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis* diakses pada tanggal 18 November 2018 Jam 20.22
- Prihantoro, A. 2012. Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan kerja dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiah, Kajen, Margoyoso, Pati). *Jurnal Administrasi Bisnis* Volume 8 Nomor 2 diakses pada tanggal 16 November 2018 Jam 21.01
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta