

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat

Halimah Tanjung

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Labuhanbatu, halimahtanjung12@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the competence of Human Resources, work discipline, work motivation and incentives to the performance of employees at Puskesmas Suka Makmur Tebing Linggahara Baru village Barat Barat District. This Type Of Research Is Associative Research. The data collection in this study was conducted through a survey approach with a type of quantitative descriptive research by distributing questionnaires to 30 respondents, while the population used in this study were employees at Puskesmas Suka Makmur Tebing Linggahara Baru village, Barat Barat District. The results of this study showed that partially (t test) known that the competence of Human Resources positively and significantly affect the performance of employees at the Health Center Suka Makmur Tebing Linggahara Baru village Barat district with a value of $t_{hitung} (5.387) > t_{table} (1.710)$ and the level of significance $0.000 < 0.05$. Work discipline significantly positive effect on the performance of employees at the Health Center Suka Makmur Tebing Linggahara Baru village Barat district with the value of $t_{hitung} (3.831) > t_{table} (1.710)$ and the level of significance $0.001 < 0.05$. Work motivation significant positive effect on the performance of employees at the Health Center Suka Makmur Tebing Linggahara Baru village Barat district with the value of $t_{hitung} (4.804) > t_{table} (1.710)$ and the level of significance $0.000 < 0.05$. Then the incentive significantly positive effect on the performance of employees at the Health Center Suka Makmur Tebing Linggahara Baru village Barat district with the value of $t_{hitung} (5.828) > t_{table} (1.710)$ and the level of significance $0.000 < 0.05$. In the simultaneous testing (test F) known that the competence of Human Resources, work discipline, work motivation and incentives positive and significant effect on the work performance of employees at the Health Center Suka Makmur Tebing Linggahara Baru village Barat Barat with the results showed that the value of $F_{hitung} (49.076) > F_{table} (2.76)$ and the level of significance $0.00 < 0.05$. Through testing the coefficient of determination (Adjusted R Square) of 0.871 means 87.1% of the factors of performance in Puskesmas Suka Makmur Tebing Linggahara Baru village Barat district can be explained by the competence of Human Resources, work discipline, work motivation and incentives while the remaining 12.9% can be explained by other factors that are not studied in this study.

Keywords: Human Resource Competence, Work Discipline, Work Motivation, Incentives, Employee Performance.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah unsur yang perlu diperhatikan dari segala aspek kebutuhan. Sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam kegiatan sebuah organisasi atau perusahaan. Tersedianya sarana dan prasarana serta tingginya kemajuan teknologi sekarang ini, tapi tanpa sumber daya manusia kegiatan organisasi maupun perusahaan tidak akan berjalan dengan optimal. Sumber daya manusia sebagai penentu keberhasilan dari kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi ataupun perusahaan. Apapun bidang usaha yang dijalankan organisasi atau perusahaan sumber daya manusia akan sangat berperan menentukan hasil akhir dari tujuan organisasi atau

perusahaan tersebut yang ingin dicapai.

Dalam mencapai tujuan sebuah organisasi sangat dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia, kedisiplinan yang tinggi, motivasi kerja dan insentif dalam mendorong kinerja para pegawainya. Para pekerja dituntut untuk dapat memberikan tenaga, kemampuan dan usaha dalam bekerja demi kemajuan organisasi ataupun perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia yang memiliki kompetensi sangat diperlukan di dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan dari organisasi sekaligus untuk menunjang karyawan dalam bekerja dan memenuhi peraturan yang telah ditentukan serta mendorong karyawan mencapai kinerja yang maksimal.

Pemberian motivasi kerja kepada pegawai juga dapat meningkatkan kinerja adalah salah satu tanggung jawab organisasi agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang termotivasi akan memiliki karakteristik dan berkualitas yang akan berhasil dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Pemasalahan yang juga terjadi pada Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat rendahnya tingkat motivasi para pegawai dalam bekerja terlihat dari seringnya para pegawai menunda-nunda pekerja yang menyebabkan kegagalan dalam bekerja, menurunnya semangat bekerja, serta kurangnya rasa percaya diri untuk melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam memaksimalkan pekerjaannya.

Dari berbagai uraian yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja, Insentif dan Kinerja Karyawan yang dilakukan pada Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat dengan judul "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat".

Landasan Teori

Penelitian Terdahulu

Penelitian Mardiana (2009) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan Di Lembaga Pemasarakatan Wanita Medan". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja petugas pemsarakatan di Lembaga Pemasarakatan Wanita Medan. Alat uji statistik yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji statistik dapat diketahui bahwa dari kedua variabel maka kompensasi finansial mempunyai pengaruh lebih positif dan signifikan (t hitung $2,292 > 2,246$ dan signifikansi $0,0255 < 0,036$). menunjukkan bahwa hasil uji F diperoleh nilai signifikansi F hitung sebesar $0,000$ lebih kecil dari ketetapan $\alpha=0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi linier telah memiliki kesesuaian yang bagus dengan data penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kedisiplinan secara serempak dan parsial berpengaruh terhadap kinerja petugas pemsarakatan di Lembaga Pemasarakatan Wanita Medan.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Boulter, Dalziel, dan Hill dalam Sutrisno, (2010) mengemukakan bahwa kompetensi diartikan sebagai 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. Apabila kompetensi diartikan sama dengan kemampuan, maka dapat

diartikan pengetahuan memahami tujuan bekerja, pengetahuan dalam melaksanakan pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami betapa pentingnya disiplin dalam organisasi agar semua aturan dapat berjalan dengan baik.

Spencer *and* Spencer dalam Moehariono, (2012) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Kedisiplinan Kerja

Disiplin mempunyai tujuan untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu yang diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan dapat dicapai secara maksimal. Disiplin dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, bagi kepentingan organisasi maupun bagi pegawai.

Menurut Sastrohadiwiryo (2012) menyatakan “Disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”..

Motivasi Kerja

Hasibuan (2012) berpendapat bahwa motivasi ialah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau melakukan pekerjaan dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Robbins dan Judge (2012) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu agar dapat mencapai tujuannya. Motivasi menjadi sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri dan kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu

Insentif

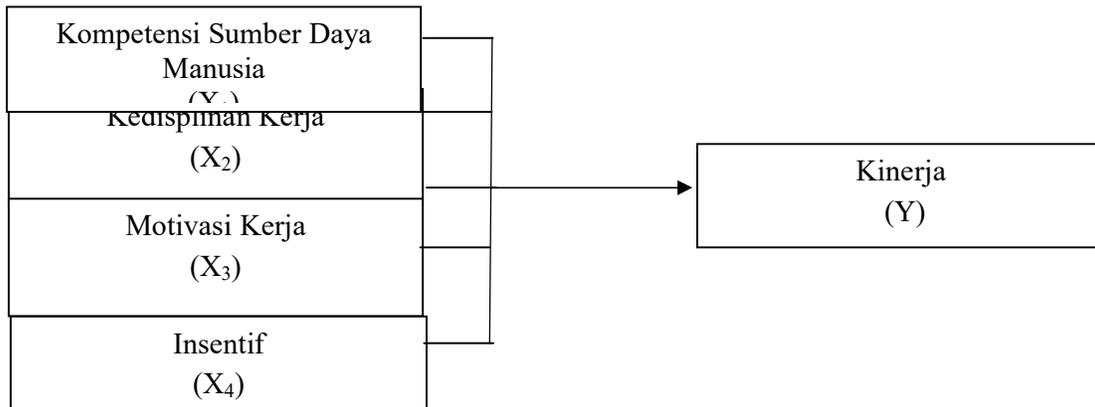
Hasibuan (2012) memberikan definisi Insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan tertentu berdasarkan prestasi kerjanya agar karyawan terdorong meningkatkan prestasi kerjanya. Martoyo (2012), menyatakan bahwa “Insentif adalah memberikan upah/gaji yang berbeda, tetapi bukan didasarkan pada evaluasi jabatan, namun ditentukan karena perbedaan prestasi kerja.

Kinerja Kerja

Kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2011) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai yang meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Bernardin dan Russel dalam Wahab (2012) dalam mengukur kinerja pegawai dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian yang dilakukan di Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat, sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diberikan peneliti yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diteliti, (Sugiono 2010). Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual maka peneliti menetapkan hipotesis di dalam penelitian ini yaitu:

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat
2. Kedisiplinan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat
3. Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat
4. Insentif berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat
5. Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat?.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Pada Penelitian Ini menggunakan pendekatan data kualitatif yaitu pendekatan dengan observasi langsung lapangan dan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuisioner.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat yang beralamat di Dusun Suka makmur, Desa Tebing Linggahara Baru, Kecamatan Bilah Barat, Kabupaten Labuhanbatu, Sumatera Utara.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari 2020 sampai dengan Juli 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari sekumpulan elemen atau objek dan subjek yang memiliki sejumlah karakteristik umum yang diminati oleh peneliti untuk dipelajari, diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai pada Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat sebanyak 30 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2010) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Peneliti menggunakan Sampling Jenuh, Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sensus dan mengambil sampel dari seluruh populasi (sampel sensus) sebanyak 30 orang.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ditujukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara beberapa variabel independen yaitu Kompetensi Sumber Daya Manusia (X_1), Kedisiplinan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan Insentif (X_4) dengan variabel dependen yaitu Kinerja Kerja (Y), maka untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, peneliti menggunakan bantuan program *software SPSS (Statistik Product and Service Solution)* versi 20.0, maka dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.400	2.036		1.179	.249
Kompetensi SDM	.462	.086	.468	5.387	.000
Kedisiplinan Kerja	1.187	.310	.742	3.831	.001
Motivasi Kerja	1.211	.252	.875	4.804	.000
Insentif	1.191	.204	.514	5.828	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel diatas, jika dilihat nilai B pada kolom *Unstandardized Coefficients* maka dapat diketahui nilai koefisien masing-masing variabel. Dari nilai tersebut dapat dibentuk suatu model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,400 + 0,463X_1 + 1,187X_2 + 1,211X_3 + 1,191X_4 + e$$

1. Konstanta (a) = 2,400. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif tidak ada (bernilai nol), maka Kinerja Kerja sebesar 2,400.

2. Koefisien X_1 (b_1) = 0,462. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Kompetensi Sumber Daya Manusia meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Kerja akan meningkat sebesar 0,462.
3. Koefisien X_2 (b_2) = 1,187. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Kedisiplinan Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Kerja akan meningkat sebesar 1,187.
4. Koefisien X_3 (b_3) = 1,211. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Motivasi Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Kerja akan meningkat sebesar 1,211.
5. Koefisien X_4 (b_4) = 1,191. Nilai ini mempunyai arti bahwa jika Insentif meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Kerja akan meningkat sebesar 1,191.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif dengan variabel dependen yaitu Kinerja Kerja. Nilai t_{hitung} diperoleh dari hasil SPSS, sedangkan nilai t_{tabel} yang digunakan adalah nilai t pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1) = (30-5-1) = 24$ yaitu $1,71088 = 1,710$.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.400	2.036		1.179	.249
1 Kompetensi SDM	.462	.086	.468	5.387	.000
Kedisiplinan Kerja	1.187	.310	.742	3.831	.001
Motivasi Kerja	1.211	.252	.875	4.804	.000
Insentif	1.191	.204	.514	5.828	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2020

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk variabel Kompetensi Sumber daya Manusia (X_1), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 5,387 dengan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} ($5,387$) > t_{tabel} ($1,710$) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
2. Untuk variabel Kedisiplinan Kerja (X_2), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 3,831 dan taraf signifikansi 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} ($3,831$) > t_{tabel} ($1,710$) dan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial Kedisiplinan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.
3. Untuk variabel Motivasi Kerja (X_3), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 4,804 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} ($4,804$) > t_{tabel} ($1,710$) dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada

puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

4. Untuk variabel Insentif (X_4), diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 5,828 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka $t_{hitung} (5,828) > t_{tabel} (1,710)$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa secara parsial Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan (uji F) digunakan untuk membuktikan pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Kerja. Hasil uji simultan (uji F) di tampilkan pada Tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	184.986	4	46.246	49.876	.000 ^b
Residual	23.181	25	.927		
Total	208.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi Kerja, Kompetensi SDM, Kedisiplinan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS) 2020

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 49,876 dan nilai Sig 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan $df_1 = (k-1) = (5-1) = (4)$ dan $df_2 = (n-k) = (25)$ pada $\alpha = 0,05$ yaitu 2,76. Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , maka diperoleh $F_{hitung} (49,876) > F_{tabel} (2,76)$ dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat. Dengan demikian berarti hipotesis dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilainya adalah 0 – 1. Semakin mendekati nol berarti model regresi semakin tidak baik atau model dalam menjelaskan dengan sangat terbatas, dan sebaliknya semakin mendekati satu, maka model semakin baik. Besarnya Koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.889	.871	.963

- a. Predictors: (Constant), Insentif, Motivasi Kerja, Kompetensi SDM, Kedisiplinan Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah SPSS), 2020

Besarnya koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada kolom *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,871. Nilai ini berarti bahwa kinerja kerja mampu dijelaskan oleh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif sebesar 87,1%. Sedangkan sisanya sebesar 12,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat. Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat dengan diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 5,387 dengan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (5,387) > t_{tabel} (1,710) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05.
2. Pengaruh Kedisiplinan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat. Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa secara parsial Kedisiplinan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat dengan diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 3,831 dan taraf signifikansi 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (3,831) > t_{tabel} (1,710) dan taraf signifikansi 0,001 < 0,05.
3. Pengaruh Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat. Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat dengan diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 4,804 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (4,804) > t_{tabel} (1,710) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05.
4. Pengaruh Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat. Berdasarkan hasil penelitian Uji T menunjukkan bahwa secara parsial Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat dengan diperoleh nilai t_{hitung} yaitu 5,828 dan taraf signifikansi 0,000. Jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , maka t_{hitung} (5,828) > t_{tabel} (1,710) dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05.
5. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja Dan Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat
Berdasarkan hasil penelitian Uji F menunjukkan bahwa Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja Dan Insentif secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada puskesmas Suka Makmur Desa Tebing

Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat dengan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 49,876 dan nilai Sig 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah nilai distribusi F dengan derajat kebebasan $df_1 = (k-1) = (5-1) = (4)$ dan $df_2 = (n-k) = (25)$ pada $\alpha = 0,05$ yaitu 2,76. Selanjutnya nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , maka diperoleh $F_{hitung} (49,876) > F_{tabel} (2,76)$ dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$.

Berdasarkan koefisien determinasi (R^2) kinerja kerja mampu dijelaskan oleh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja Dan Insentif sebesar 87,1%, sedangkan sisanya sebesar 12,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan yang dirumuskan penulis berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Secara Parsial Kompetensi Sumber Daya Manusia Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat dengan nilai $t_{hitung} (5,387) > t_{tabel} (1,710)$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.
2. Secara Parsial Kedisiplinan Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat dengan nilai t_{hitung} yaitu $(3,831) > t_{tabel} (1,710)$ dan taraf signifikansi $0,001 < 0,05$.
3. Secara Parsial Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat dengan nilai t_{hitung} yaitu $(4,804) > t_{tabel} (1,710)$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.
4. Secara Parsial Insentif Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat dengan nilai t_{hitung} yaitu $(5,828) > t_{tabel} (1,710)$ dan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$.
5. Secara simultan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan Kerja, Motivasi Kerja Dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai Pada Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yaitu $(49,876) > F_{tabel} (2,76)$ dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$

Saran

Dalam penelitian ini, penulis memberikan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan pada penelitian ini, antara lain:

1. Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat diharapkan dapat meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kedisiplinan guna untuk meningkatkan kinerja kerja pegawainya.
2. Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat diharapkan dapat memberikan motivasi kepada pegawainya sehingga pegawai Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat meningkatkan semangat kerja yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja.
3. Puskesmas Suka Makmur Desa Tebing Linggahara Baru Kecamatan Bilah Barat diharapkan lebih memperhatikan sistem pemberian insentif terhadap pegawainya

- sehingga para pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya demi tercapainya tujuan organisasi.
4. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang berbeda dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Kerja.

Daftar Pustaka

- Arifin, Z. (2010). Evaluasi Pembelajaran: Teori Dan Praktik. In *Historische Literatur*. <https://doi.org/10.1177/1077800408324210>.
- Chirumbolo, A., & Hellgren, J. (2013). Individual And Organizational Consequences Of Job Insecurity: A European Study. *Economic And Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831x03024002004>
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Dasar Pengertian Dan Masalah Edisi Ke-7. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. *Pengantar Manajemen*.
- R. Wayne Dean Mondy, & Joseph J. Martocchio. (2016). Human Resource Management, Global Edition. *Iosr Journal Of Business And Management Ver. I*. <https://doi.org/10.9790/487x-1811013441>
- Muskamal. (2010). *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah. Pkp2a Ii*. Lan Makassar.
- Nitisemito, & A. S. (2012). Manajemen Personalia. In *Bogor: Ghalia Indonesia*.
- Notoatmodjo, S. 2010. M. P. K. J.: R. C. (2013). Notoatmodjo, S. 2010. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta. In *Journal Of Chemical Information And Modeling*. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Purbaningrat Yo, P., & Surya, I. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Robbins Dan Judge. (2015). Pengertian Gaya Kepemimpinan. *Journal Of Chemical Information And Modeling*. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sutalaksana, I. Z., Anatasia, M., & Yassierli. (2016). Linking Safety Climate Perception To Types Of Behavior. *Work*. <https://doi.org/10.3233/Wor-162391>
- Schultz, D., Schultz, S E. (2011). *Psychology & Work Today Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Sugiyono. 2013. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D." Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. <https://doi.org/10.1007/S13398-014-0173-7.2>
- Sugiyono. (2017). Metodepenelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Pt Alfabet. In *Sugiyono. (2017). Metodepenelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Pt Alfabet*. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>.