

Pengaruh *Human Capital* Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut

Sedarmayanti¹, Nita Nurliawati², R. Kartono Hamdani³, Andry Herawati⁴, Sri Kamariyah⁵

¹Guru Besar Universitas Dr Soetomo Surabaya

²Dosen STIA LAN Bandung

³Alumnus Program Magister Administrasi Publik STIA LAN Bandung

^{4,5}Dosen Universitas Dr Soetomo Surabaya

email: sedarmayanti@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan guna melakukan analisis mengenai besarnya pengaruh *human capital* dan insentif di lingkungan pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Slamet Kabupaten Garut terhadap kinerja pegawai, karena hal ini diasumsikan berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai yang mana akan berdampak pada mutu pelayanannya. Penelitian yang akan dilaksanakan melalui pendekatan kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah survei eksplanatori yaitu penelitian yang bersifat penjelasan dan bertujuan guna menjelaskan pengaruh antar variabel ataupun hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner/ angket, wawancara, serta studi dokumentasi. Populasi penelitiannya adalah semua pegawai Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut berjumlah 1.175 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling* distratifikasi disproporsional didapatkan sampel berjumlah 99 responden. Hasil pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh bahwasannya variabel *human capital* dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut. Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa variabel *human capital* memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 27,3%, sedangkan variabel insentif memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 35,7%. Artinya semakin baik pengelolaan *human capital* dan pemberian insentif, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. di RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut.

Kata kunci: *Human Capital, Insentif, Dan Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze the extent of the influence of human capital and incentives in the area of Regional General Hospital (RSUD) employees of Dr. Slamet Garut Regency on employee performance, because that is supposed to be related to the improvement of the performances of the employees, which will have an impact on the quality of the service. The research that will be conducted using a quantitative approach with the method used is an explanatory survey that aims to explain the influence of variables or cause-and-effect relationships between variables through hypothesis testing. Data collection techniques carried out through the distribution of questionnaires / questionnaires, interviews and study documentation. The study population consisted exclusively of employees of the regional general hospital dr. Slamet Garut Regency up to 1,175 people, with a sampling technique using a disproportionate sampling stratification sampling method, we obtained a

sample of 99 respondents. The results of the hypothesis test with the t-test revealed that the human capital variable and the incentives have a significant influence on the performance of employees at the Dr Regional General Hospital. Slamet Garut Regency. The results of the determination tests show that the human capital variable contributed to staff performance of 27.3%, while the incentive variable contributed to staff performance of 35.7%. This means that the more effective human capital management and incentives are, the better the performance of employees will be. in RSUD dr. Slamet Garut Regency.

Keywords: *Human Capital, Incentives And Employee Performance*

A. LATAR BELAKANG

Konsumen memandang rumah sakit selaku bisnis/usaha sosial di masa lampau, saat ini telah berubah selaku bisnis usaha sosial-ekonomi. Konsumen yang menggunakan jasa rumah sakit tak ada bedanya dengan konsumen yang mengkonsumsi barang ataupun jasa yang diproduksi oleh perusahaan yang memiliki moti mencari keuntungan. Rumah sakit ialah satu dari beberapa institusi pelayanan publik yang bisa dikelola oleh pemerintah maupun swasta sehingga masyarakat sebagai konsumen bisa membandingkan bagaimana kualitas layanan kesehatan antara yang dikelola oleh pemerintah atau layanan kesehatan oleh swasta.

Kualitas pelayanan merupakan perihal yang penting guna dicermati, dikarenakan pada hal itu konsumen akan memiliki persepsi tersendiri sesudah ia mengkonsumsi suatu produk ataupun jasa. Kompetisi yang menjadi ketat belakangan ini membuat suatu lembaga yang menyediakan layanan publik ataupun jasa menjadi berlomba-lomba merebut hati konsumen dengan cara memberikan pelayanan yang paling baik.

Supaya mampu menciptakan pelayanan yang mampu bersaing, diperlukan adanya macam-macam usaha kesehatan yang disertai dengan sumber daya tenaga kesehatan didukung antara lain oleh sumber daya

tenaga kesehatan yang mencukupi dan cocok seperti yang diperlukan. Rumah sakit selaku satu dari beberapa jaringan pelayanan kesehatan mempunyai peranan yang strategis guna menyediakan serta mengembangkan sumber daya kesehatan yang dikehendaki mempunyai kompetensi (keterampilan, pengetahuan, perilaku, serta nilai) yang disesuaikan dengan berkembangnya pengetahuan serta permintaan pasar.

Human capital timbul dari pikiran bahwasannya manusia ialah aset yang mempunyai bermacam-macam keunggulan yakni kemampuan manusia jika disebarkan serta digunakan tak akan mengurang bahkan mampu bertambah baik untuk individu yang berkaitan ataupun untuk organisasi. Manusia sanggup melakukan perubahan data ke informasi yang memiliki makna dan manusia sanggup membagikan keintelegensianya pada pihak lainnya.

Human Capital ialah faktor yang penting pada tahap produksi dikarenakan SDM yakni aset penting di sebuah organisasi guna memberikan peningkatan pada kinerja organisasi. *Human capital* yang unggul kemudian dapat membuat sebuah organisasi memiliki keunggulan dibandingkan organisasi lain. Ciri khas unik yang dihasilkan oleh *human capital* tersebut yang membedakannya. Peranan *human capital* amatlah penting dan amat besar

pada organisasi, karena hal tersebut manajemen organisasi hendaknya semakin proaktif menciptakan pegawainya menjadi *human capital* yang memiliki kualitas terbaik. Human capital harus diperhatikan dan dikembangkan dengan cara yang berkelanjutan guna memperoleh human capital yang memiliki kualitas yang baik agar sanggup dalam menghadapi dinamisnya lingkungan bisnis.

Kinerja yakni sikap sesungguhnya yang diperlihatkan tiap individu menjadi prestasi kerja yang dihasilkan dari pegawai sesuai dengan *job desknya* pada organisasi. Kinerja ialah sebuah unsur penting pada upaya sebuah organisasi guna meraih tujuan. Satu dari beberapa faktor yang memengaruhi kinerja yakni insentif atau sistem pemberian penghargaan. Insentif pada pegawai memiliki kedudukan yang penting untuk memberikan peningkatan pada kinerja. Pemberian sistem insentif diharapkan menjadikan adanya hubungan timbal balik antar organisasi dengan pegawai. Pegawai mendapatkan keadilan berupa pemberian insentif yang akan dapat meningkatkan motivasi dan kinerjanya, sedang bagi organisasi akan dapat meningkatkan produktivitas usahanya. Bekaitan dengan hal tersebut maka penghargaan guna menjembatani batas antara tujuan dari organisasi dengan harapan dan juga spirasi pegawai yang wajib dilaksanakan.

Diberikannya insentif merupakan hal yang penting, dikarenakan besarnya insentif adalah ukuran dari prestasi kerja pegawai, jika sistem insentif yang diberlakukan pada organisasi sudah adil, maka dapat memotivasi pegawai guna lebih baik lagi saat melaksanakan pekerjaan serta

lebih memiliki tanggung jawab akan tugasnya yang diperoleh dari organisasi. Tujuan dari diberikannya insentif yang dilakukan organisasi adalah guna mengapresiasi prestadi kerja pegawai, guna terjaminnya keadilan diantara pegawai, memperoleh & mempertahankan pegawai yang memiliki mutu terbaik, serta sistem konfirmasi yang hendaknya mampu memberikan motivasi untuk pegawai. Maka dari hal tersebut, insentif ialah sebuah faktor penting guna bisa melakukan pekerjaan yang lebih produkti serta memiliki kualitas yang baik.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Slamet Kabupaten Garut dalam pengelolaannya, penyediaannya serta pengembangannya pada sumber daya kesehatan dalam rumah sakit tersebut pada masa ini kerap mengalami bermacam-macam tantangan, yakni seperti ketersediaan beberapa tenaga kesehatan yang sedikit, kemampuan serta distribusi yang tak merata, dan juga tingkat kinerhja serta produktivitas yang kurang.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara awal menunjukkan *human capital* diduga belum menyentuh belum optimal. Hal tersebut diamati berdasarkan fenomena-fenomena yang terkait dengan *human capital* sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan tak sesuai dengan pekerjaan. Ada beberapa pegawai tidak linieritas antara latar belakang pendidikan yang ditempuh dengan pekerjaan yang ditempati terutama pada bagian jabatan struktural dan jabatan pelaksana.
2. Hasil pelatihan yang didapat oleh pegawai, sebagian besar tidak diimplementasikan dalam pekerjaan

dan tidak tersosialisasikan kembali kepada pegawai yang lain.

3. Tingkat pemahaman pegawai terhadap standar kerja/ prosedur kerja/ tupoksi masih rendah.

Kurangnya pemanfaatan fungsi *human capital* dan pemberian insentif yang belum berbasis kinerja diduga mempengaruhi kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Garut, terlihat dari fenomena-fenomena di bawah ini:

1. Keterlambatan datang pegawai.
2. Terdapat pegawai-pegawai yang “nyambi” di jam kerja guna memperoleh keuntungan personal sehingga waktu kerja yang ada tidak dimanfaatkan dengan baik.
3. Pegawai condong memiliki sikap yang pasif akan pekerjaannya yang mengakibatkan kurangnya ketaatan pada tenggat waktu dan ketentuan yang belum optimal dari pegawai.
4. Pegawai belum memiliki target kerja sehingga dalam pelaksanaan tugas dilakukan sekedaranya.
5. Pegawai belum memahami prosedur dalam melaksanakan & menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak ada keseragaman pelaksanaan kerja dan berpengaruh terhadap pemanfaatan waktu yang kurang baik.

B. LANDASAN TEORI

Human Capital

Menurut Gaol (2015:696): “Secara harfiah definisi dari modal manusia (*human capital*) yakni pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) serta keterampilan (*skill*) yang mewujudkan manusia (pegawai) menjadi aset ataupun modal bagi sebuah perusahaan”.

Matthewman, J., Matignon, F. (Gaol, 2015: 696-697) berpendapat:

“Modal manusia ialah akumulasi pengetahuan, keahlian, pengalaman, serta beberapa atribut kekuatan pekerja lain yang relevan pada kekuatan pekerja suatu organisasi juga dapat memacu produktivitas, kinerja serta tercapainya tujuan yang strategis”.

“*Human capital* yakni satu dari beberapa hal utama yang menentukan berhasilnya sebuah perusahaan” (Gambardella, Panico, Velentini, 2013).

“*Human capital* sendiri didefinisikan menjadi manusia yang dengan pribadi dipinjamkan pada perusahaan dengan kemampuan pribadinya, pengetahuan, komitmen serta pengalaman pribadinya. Meskipun tak semata-mata diamati dari individual namun juga selaku tim kerja yang mempunyai hubungann pribadi yang baik pada luar ataupun dalam perusahaannya” (Stewart 1997 dalam Ongkorahardjo 2008).

Insentif

Insentif bisa disimpulkan selaku balas jasa yang mencukupi bagi pegawai atas prestasi yang telah lebih dari standar yang sudah ditetapkan. Insentif ialah sebuah faktor guna memotivasi pegawai guna melakukan pekerjaannya yang lebih baik lagi supaya kinerjanya mampu terjadi peningkatan.

Ada banyak definisi tentang insentif, beberapa yakni sebagai berikut: “Insentif selaku sarana motivasi yang memberikan dorongan kepada pegawai guna melakukan pekerjaan dengan kemampuannya yang optimal, yang ditujukan selaku pendapatan tambahan selain upah ataupun gaji yang sudah ditentukan. Diberikannya insentif memiliki tujuan supaya mampu mencukupi kebutuhan dari pegawai juga keluarganya. Istilah

sistem insentif pada umumnya dimanfaatkan guna memberikan gambaran pada rencana akan pembayaran gaji yang dihubungkan dengan langsung maupun tak langsung dengan bermacam-macam standar kinerja pegawai ataupun profitabilitas organisasi” (Mazura, 2012).

Menurut Hariandja (2002:265) Insentif didefinisikan menjadi: “Wujud pembayaran langsung yang berdasarkan ataupun berkaitan langsung pada kinerja serta *gain sharing*, yang diberi kaitan pula pada kinerja serta didefinisikan selaku pembagian dari keuntungan untuk pegawai karena meningkatnya produktivitas ataupun penghematan biaya. Sistem tersebut ialah suatu wujud lainnya dari gaji ataupun upah langsung yang berada di luar kompensasi yang tetap, yang disebut sistem kompensasi menurut kinerja (*pay form performance plan*). Pada wujud ini pada umumnya dilaksanakan menjadi strategi guna mewujudkan peningkatan akan produktivitas serta efisiensi oleh perusahaan ketika menghadapi kompetisi yang ketat pada bidang bisnis, dimana produktivitas adalah suatu bidang yang amat penting dengan cara pemanfaatan perilaku dari pegawai yang memiliki kecenderungan peluang bekerja seadanya ataupun tak optimal pada sistem kompensasi yang menerima jumlah yang tetap, serta kemudian akan melakukan pekerjaan lebih maksimal apabila untuk pekerjaannya berhubungan langsung pada *reward* yang hendak ia terima.

Kinerja

Gaol (2015:273) mendefinisikan kinerja sebagai berikut: “Sebuah fungsi dari motivasi serta kemampuan guna menyelesaikan pekerjaannya ataupun tugasnya, dimana seseorang

patutnya mempunyai derajat kesediaan serta tingkat keahlian tertentu. Kesediaan serta keterampilan seorang individu tak cukup efektif guna mengerjakan suatu hal dengan tidak adanya pemahaman jelas akan hal yang hendak dikerjakannya dan bagaimana cara dalam mengerjakannya. Kinerja yakni perilaku nyata yang dilakukan tiap individu menjadi sebuah prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peranannya pada perusahaan. Kinerja karyawan yaitu hal yang amat penting pada usaha dari perusahaan guna meraih tujuan dari perusahaan itu sendiri”.

Berdasarkan Sedarmayanti (2017: 283), kinerja (*performance*) bersumber dari kata “*to perform*” yang memiliki pengertian-pengertian yakni:

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan.
2. Memenuhi ataupun menjalankan kewajiban sebuah nazar.
3. Menggambarkan sebuah karakter pada sebuah permainan.
4. Menggambarkannya melalui suara ataupun alat musik.
5. Melakukan ataupun menyempurnakan tanggung jawab.
6. Melaksanakan sebuah aktivitas pada sebuah permainan.
7. Memainkan (pertunjukan) musik.
8. Melaksanakan suatu yang diharapkan oleh seseorang ataupun mesin. (The Scribner Bantam English Dictionary, 1979)

Makna kata *performance* ialah sebuah kata benda (*noun*) dimana salah satu artinya yakni “*thing done*” (sebuah hasil yang sudah dikerjakan).

Kinerja terjemahan dari “*performance*”, yang artinya:

1. Perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerja yang memiliki daya guna.

2. Pencapaian ataupun prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang telah diberikan padanya.
3. Hasil kerja seorang pekerja, suatu proses manajemen ataupun sebuah organisasi dengan menyeluruh, di mana hasil kerja itu hendaknya mampu diperlihatkan bukti dengan konkrit serta mampu diukur (dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan).
4. Kinerja diartikan menjadi catatan tentang *outcome* yang dihasilkan melalui sebuah kegiatan tertentu, selama kurun waktu tertentu (Bernardian, John H. & Joyce E. A. Russell, 1993:379).
5. Hasil kerja yang mampu diraih oleh seorang ataupun sekelompok orang pada sebuah organisasi, sesuai

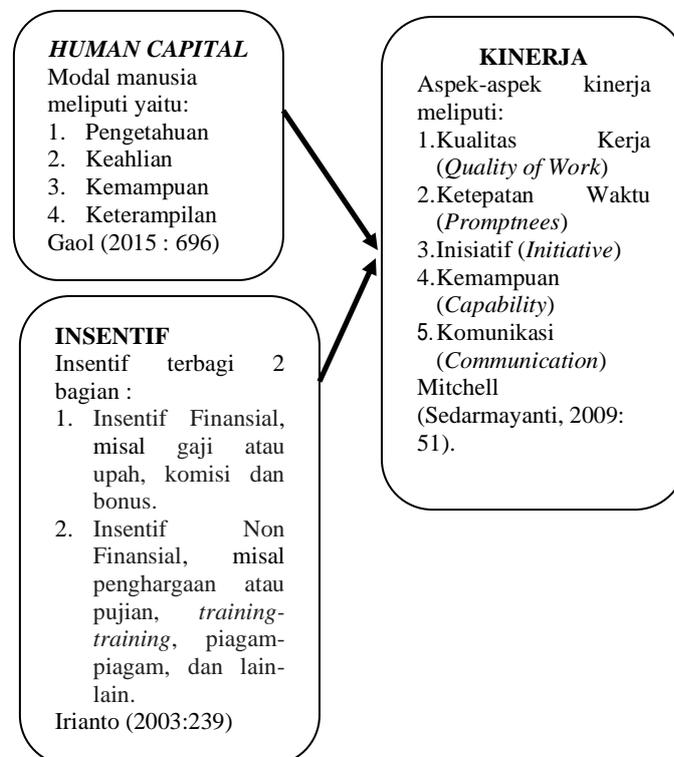
dengan kewenangan serta tanggung jawab dari masing-masing pihak, dengan rangka usaha meraih tujuan organisasi berhubungan dengan ceta yang legal, tak melakukan pelanggaran hukum serta sesuai dengan etika ataupun moral.

Kinerja ialah "pengorbanan jasa, jasmani serta pemikiran guna menghasilkan barang-barang juga jasa-jasa dengan mendapatkan imbalan prestasi tertentu" (Hasibuan, 2002 : 94).

Kinerja merupakan "*performance* ataupun kinerja yakni *output drive from processes, human or otherwise*, maka dikatakan bahwasannya kinerja adalah hasil ataupun *output* dari sebuah proses" (Sedarmayanti, 2001 : 50).

Model Penelitian

Gambar 1. Model Penelitian



Hipotesis

1. Hipotesis (H_0) : $\rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh *Human Capital* (X1) terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut.
Hipotesis (H_1) : $\rho \neq 0$: Terdapat pengaruh *Human Capital* (X1) terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut.
2. Hipotesis (H_0) : $\rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh Insentif (X2) terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut.
Hipotesis (H_1) : $\rho \neq 0$: Terdapat pengaruh Insentif (X2) terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut.

C. METODE

Metode penelitian pada dasarnya ialah cara ilmiah guna memperoleh data dengan tujuan serta kegunaan tertentu. Penggunaan metode yang benar dan sesuai dengan karakteristik serta tujuan penelitian dan ditunjang dengan kemampuan penelitan ketika mengolah, menganalisa serta menginterpretasikan data akan menghasilkan sebuah penelitian yang memiliki manfaat karena menghasilkan kesimpulan dan saran yang tepat.

Dalam penelitian ini bermaksud menguji hipotesis dalam bentuk kausal, yaitu pengaruh *human capital* dan insentif sebagai variabel mempengaruhi (independen atau sebab) terhadap kinerja sebagai variabel yang dipengaruhi (dependen atau akibat). Penelitian yang akan dilakukan melalui pendekatan kuantitatif.

Pendapat Sugiyono (2009:13) bahwasannya: “Metode kuantitatif bisa memiliki arti sebagai metode penelitian yang berlandasan kepada filsafat positivisme, dimanfaatkan

guna melakukan penelian kepada populasi ataupun sampel tertentu, teknik pengambilan sampel secara umum dilaksanakan dengan *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data memiliki sifat kuantitatif atau statistik bertujuan guna melakukan pengujian pada hipotesis yang sudah ditetapkan.”

Vanderstoep dan Johnston (Silalahi, 2015:27) mengemukakan sebagai berikut: “Penelitian kuantitatif secara khusus untuk uji hipotesis”.

Berdasarkan Creswell (2014:5): “Penelitian kuantitatif ialah beberapa metode guna melakukan pengujian akan teori secara melakukan penelitian hubungan antar variabel. Beberapa variabel tersebut dilakukan pengukuran yang biasanya menggunakan beberapa instrumen penelitian yang menghasilkan data-data yang terdiri dengan angka yang bisa dilakukan analisis berdasar pada prosedur statistik”.

Selanjutnya dengan menggunakan pendekatan kuantitatif tersebut, metode yang digunakan adalah *survey eksplanatory* yaitu penelitian yang bersifat penjelasan dan bertujuan guna menjelaskan pengaruh antar variabel ataupun hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis.

Populasi & Sampel

Populasi pada penelitian ini yakni semua pegawai Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut berjumlah 1.175 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *sampling* distratifikasi disproporsional. Teknik ini jauh lebih representatif jika populasi heterogen atau tidak homogen. Teknik *sampling* berstrata disproporsional ini sangat cocok jika

perbandingan jumlah anggota tiap stratum berbeda secara mencolok dimana sebagian stratum jumlahnya sangat kecil sementara sebagian lagi jumlahnya terlalu besar. Salah satu cara yang dapat digunakan memilih sampel dari tiap strata berdasarkan teknik penarikan sampel di strata tak proporsional yaitu mengambil unsur sampel dari satu substrata dalam

jumlah yang lebih banyak dibandingkan dengan proporsi unsur sampel yang diambil dari substrata lain, sehingga dalam penelitian ini dengan metode *sampling* distratifikasi disproporsional seperti yang tampak dalam tabel I didapatkan sampel berjumlah 99 responden.

Tabel I. Daftar Jumlah Populasi dan Sampel

No.	Jenis Jabatan	Populasi	Sampel
1	Jabatan Pimpinan Tinggi	1	1
2	Jabatan Administrator	9	8
3	Jabatan Pengawas	17	10
4	Jabatan Fungsional	798	56
5	Jabatan Pelaksana	350	24
Total		1.175	99

Teknik Pengumpulan Data

Data yakni bahan yang amat penting yang digunakan oleh peneliti guna melakukan pengujian hipotesis untuk mencapai tujuan penelitian ini. Di dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik pengumpulan data secara penyebaran kuesioner/ angket, wawancara, dan studi dokumentasi.

Instrumen Pengumpulan Data

Ketika mengumpulkan data maka peneliti akan menggunakan instrumen penelitian melalui penyebaran kuesioner/ angket. Pada kuesioner/ angket tersebut disajikan pertanyaan/ pernyataan untuk dipilih oleh responden.

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan ttest atau uji t, Dimana, -Test atau Uji-t digunakan guna melaksanakan uji signifikasi antara pengaruh variabel X dan

variabel Y, apa pengaruh dari kedua variabel tersebut terpisah atau secara parsial. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan tingkat kesalahan dari dua variabel berjumlah 5%, dengan kriteria pengujian hipotesis menggunakan uji-t, yakni sebagai berikut:

1. $H_01 : \rho = 0$, Tidak terdapat Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Garut.
 $H_{11} : \rho \neq 0$, Terdapat Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Garut.
2. $H_02 : \rho = 0$, Tidak terdapat Pengaruh Insentif terhadap Kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Garut.
 $H_{12} : \rho \neq 0$, Terdapat Pengaruh Insentif terhadap Kinerja di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Garut.

Dengan kriteria pengujian yaitu sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hasil pengolahan data diperoleh hasil uji t pada kedua struktur pengaruh pada penelitian ini yakni sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis (Uji t) pada Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja

Tabel II. Pengujian Hipotesis (Uji t) Persamaan 1 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.739	4.420		5.597	.000
Human Capital	.646	.107	.523	6.037	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t pada pengaruh *human capital* terhadap kinerja, didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 6.037 dengan signifikansi berjumlah 0.000, kemudian dibanding dengan t_{tabel} dengan probabilitas 5% serta $df = 99 - 2 = 97$, lalu diperoleh t_{tabel} sebesar 1.985, karena hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$

(6.037 > 1.985) juga signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga menunjukkan bahwasannya terdapat pengaruh yang signifikan *human capital* terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Garut.

Pengujian Hipotesis (Uji t) pada Pengaruh Insentif terhadap Kinerja

Tabel III. Pengujian Hipotesis (Uji T) Persamaan 2 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.267	3.311		8.235	.000
Insentif	1.192	.162	.598	7.342	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Hasil pengujian hipotesis dengan uji t pada pengaruh *insentif* terhadap kinerja, didapatkan hasil t_{hitung} sebesar 7.342 dengan signifikansi berjumlah 0.000, kemudian dibanding dengan t_{tabel} dengan probabilitas 5% serta $df = 99 - 2 = 97$, maka diperoleh t_{tabel}

sebesar 1.985, karena hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7.342 > 1.985) dan signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan insentif terhadap kinerja di

Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Garut.

Pembahasan

1. Analisis Deskripsi

a. Variabel *Human Capital* (X1)

Hasil tanggapan responden mengenai *human capital* di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut, menunjukkan hasil total skor rata-rata persentase berjumlah 87.49% termasuk dalam kategori sangat baik. Dengan demikian pengelolaan dan penggunaan *human capital* di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut, sudah terlaksana dengan sangat baik. Hasil wawancara dan pengamatan di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut, sebagian besar latar belakang pendidikan pegawai sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan, khususnya pegawai yang bekerja sebagai tenaga fungsional tertentu seperti dokter, perawat, bidan, nutrisionis, dan lain-lain. Hal ini karena dilatarbelakangi beberapa hal sebagai berikut:

- Tuntutan peraturan jabatan fungsional tertentu masing-masing jabatan yang mengharuskan atau mewajibkan pendidikan sesuai dengan pekerjaannya.
- Tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan mungkin dilaksanakan apabila bukan oleh pegawai yang pendidikannya sesuai. Misal pekerjaan sebagai dokter, tidak akan mungkin dilakukan oleh pegawai yang pendidikannya bukan berasal dari dokter.

Skor rata-rata dimensi *human capital* terbesar berasal dari

tanggapan responden mengenai kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan, dengan skor persentase sebesar 91.92%. Menunjukkan bahwa sebagian besar latar pegawai yang bekerja pada RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakannya. Skor rata-rata dimensi *human capital* persentase terkecil berasal dari tanggapan responden mengenai pegawai mampu mengatasi kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam melaksanakan kerja, dengan skor persentase sebesar 83.23%. Menunjukkan bahwa pegawai masih mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua dimensi *human capital* masuk ke dalam kategori sangat baik juga baik, namun hasil tersebut belum mencapai skor maksimal sebesar 100%. Ini mengisyaratkan bahwa masih ada pegawai yang berlatar belakang pendidikannya belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya serta keahlian, kemampuan, dan keterampilan pegawai belum menunjang sepenuhnya dalam pelaksanaan pekerjaan.

Apabila dihubungkan dengan definisi *human capital* yang dikemukakan oleh Gaol (2015:696) bahwa: “Secara harfiah definisi modal manusia (*human capital*) yakni pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) serta keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia (karyawan) selaku modal ataupun aset sebuah perusahaan”.

RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut telah memiliki modal yang

sangat penting yaitu modal manusia yang sangat memadai. Masing-masing komponen dalam *human capital* mempunyai peranan yang berbeda ketika mewujudkan *human capital* organisasi yang pada akhirnya menjadi penentu nilai suatu organisasi. Selanjutnya RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut lebih memaksimalkan dalam pengelolaan sumber daya manusia supaya sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh organisasi terutama dalam peningkatan kinerja pegawai.

b. Variabel Insentif (X2)

Hasil tanggapan responden mengenai insentif pada RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut, didapatkan hasil total skor rata-rata persentase sebesar 81.58%, hasil total skor rata-rata sebesar 81.58% berada pada kategori baik, sehingga pemberian insentif di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Garut secara umum sudah berjalan dengan baik.

Skor rata-rata terbesar berasal dari tanggapan responden mengenai insentif diberikan sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab jabatan dan pekerjaan, dengan skor persentase sebesar 86.26%. Tanggapan responden menunjukkan bahwa pegawai diberikan insentif sesuai dengan beban tugas dan tanggungjawabnya. Sedangkan skor persentase terkecil berasal dari tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan sertifikat/ piagam penghargaan bagi yang berprestasi dengan skor persentase sebesar 78.38%. Tanggapan responden menunjukkan bahwa pegawai yang berprestasi belum diapresiasi dengan pemberian sertifikat/ piagam penghargaan.

Menilik pendapat Heidjracham (Gaol, 2015:334) yang mengemukakan pengetahuan dari insentif sebagai berikut: “Pengupahan insentif ditujukan guna memberikan upah ataupun gaji yang berbeda dikarenakan prestasi kerja yang berbeda”.

Insentif yang diberikan kepada pegawai pada RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut belum berdasar tingkat prestasi kerja. Merujuk kepada Keputusan Direktur RSUD dr. Slamet Garut yang mengatur tentang Perhitungan Distribusi dan Proporsi Insentif dalam Sistem Remunerasi pada BLUD RSUD dr. Slamet Garut. Bab IV, pasal 5 mengisyaratkan bahwa pembagian jasa pelayanan langsung diberikan berdasarkan proporsi persentase bukan didasarkan prestasi kerja. Bab VI tentang Indexing, Pasal 12 angka 2 huruf f menyatakan bahwa *Performance Index/* Indeks Kinerja didapat dengan cara kinerja dikaitkan dengan masa kerja, inipun perhitungan indeks kinerja belum dikaitkan dengan prestasi kerja.

c. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil tanggapan responden tentang kinerja pada RSUD dr. Slamet Garut, didapatkan hasil total skor rata-rata persentase sebesar 84.92%, hasil total skor rata-rata berjumlah 84.92% berjumlah kategori sangat baik, sehingga bisa dibuat kesimpulan bahwasannya kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut, sudah sangat baik.

Skor rata-rata terbesar berasal dari tanggapan responden mengenai mampu menjalankan setiap tugas yang menjadi tanggungjawabnya sesuai dengan prosedur yang berlaku, dengan skor persentase

sebesar 86.87%. Tanggapan responden menunjukkan bahwa pegawai mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik sesuai prosedur yang berlaku. Sedangkan skor persentase terkecil berasal dari tanggapan responden mengenai mampu merealisasikan keseluruhan program kerja yang telah direncanakan. Tanggapan responden menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang tidak dapat merealisasikan keseluruhan program kerja yang telah direncanakan dan disepakati.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua dimensi kinerja masuk kedalam kategori sangat baik dan baik, akan tetapi hasil tersebut belum meraih skor maksimal sebesar 100%. Ini mengisyaratkan bahwa kinerja pegawai pada RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut belum menunjukkan kinerja yang maksimal.

2. Analisis Pengaruh *Human Capital* dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai

a. Analisis Pengaruh *Human Capital* terhadap Kinerja Pegawai

Pembuktian terhadap hipotesis yang menyatakan “terdapat pengaruh *human capital* terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut” sepenuhnya terbukti. Hal tersebut terlihat dari hasil perhitungan dengan analisis korelasi, regresi sederhana dan koefisien determinasi.

Guna mencaeritahu ada ataukah tidak hubungan antara *human capital* terhadap kinerja dan insentif terhadap kinerja, peneliti menggunakan teknik korelasi *Product Moment*, dengan mengamati hubungan variabel (X) dengan variabel (Y) penuli menggunakan arti nilai koefisien yang dikemukakan Sugiyono (2016:231) di bawah ini:

Tabel IV. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Hasil analisis koefisien korelasi seperti yang terlihat dalam tabel 5 menunjukkan adanya hubungan yang positif dan sedang, terlihat pada nilai r berjumlah 0.523, berada pada interval korelasi 0,40 – 0,599 pada tingkat hubungan yang sedang, yang artinya bahwa derajat atau

kekuatan hubungan antara variabel bebas terhadap kinerja pegawai sedang dan searah. Hubungan tersebut dapat dimaknai juga, apabila *human capital* dilaksanakan dengan baik maka kinerja pegawai pula akan baik.

Tabel V. Analisis Koefisien Korelasi Persamaan 1 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	.273	.266	7.06484

a. Predictors: (Constant), Human Capital

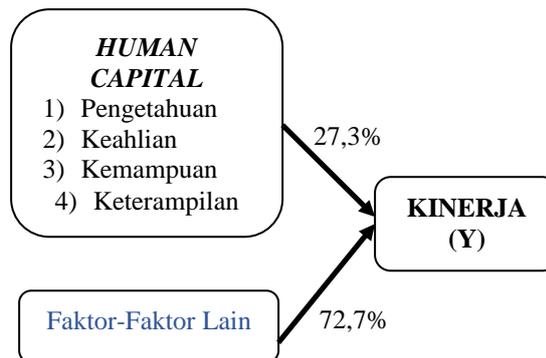
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Hasil analisis regresi seperti yang terlihat di tabel 2 menunjukkan bahwasannya *human capital* secara langsung memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berarti ketika terjadi perubahan *human capital* di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan

sebaliknya. Selanjutnya, hasil uji determinasi menunjukkan bahwa variabel *human capital* memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 27,3%, sedangkan sisanya berjumlah 72,7% adalah kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berikut gambaran kontribusi *human capital* terhadap kinerja pegawai:

Gambar 2.

Besaran kontribusi variabel *human capital* terhadap kinerja pegawai



b. Analisis Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Pembuktian terhadap hipotesis yang mengatakan bahwa “terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut” sepenuhnya terbukti. Hal tersebut terlihat dari hasil perhitungan dengan analisis korelasi, regresi sederhana dan koefisien determinasi.

Hasil analisis koefisien korelasi seperti yang terlihat dalam

tabel 6 menunjukkan adanya hubungan yang positif dan sedang, terlihat pada nilai r sebesar 0.598, berada pada interval korelasi 0,40 – 0,599 pada tingkat hubungan yang sedang, yang berarti bahwa derajat atau kekuatan hubungan antara variabel bebas terhadap kinerja pegawai sedang dan searah. Hubungan tersebut dapat dimaknai juga, apabila insentif dilaksanakan dengan baik maka kinerja pegawai akan baik pula.

Tabel VI. Analisis Koefisien Determinasi Persamaan 2 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.357	.351	6.64371

a. Predictors: (Constant), Insentif

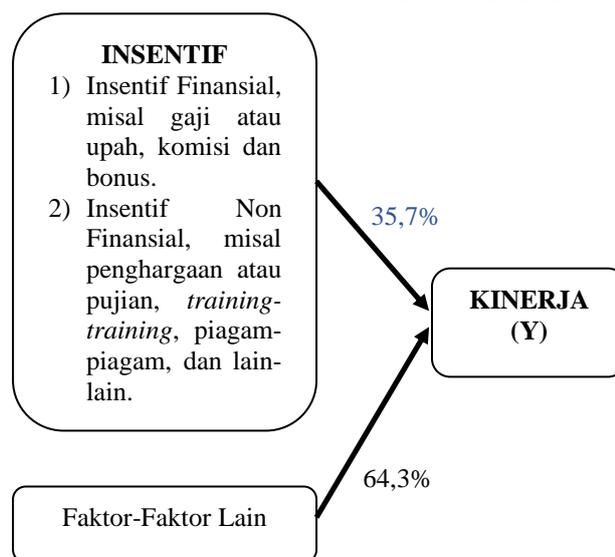
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Hasil analisis regresi yang terlihat dalam tabel 3 memperlihatkan bahwasannya insentif secara langsung memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berarti ketika terjadi perubahan insentif pada RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut, maka akan meningkatkan kinerja pegawai dan

sebaliknya. Selanjutnya, hasil uji determinasi menunjukkan bahwasannya variabel insentif memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 35,7%, sedangkan sisanya berjumlah 64,3% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tak diteliti pada penelitian ini. Berikut gambaran kontribusi insentif terhadap kinerja pegawai:

Gambar 3.

Besaran kontribusi variabel insentif terhadap kinerja pegawai



E. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *human capital* dan insentif terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Human capital* di RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut berjalan sangat

baik, berada pada total skor rata-rata sebesar 87.49%. Tanggapan responden tertinggi berada pada pernyataan mengenai kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan, dengan skor persentase sebesar 91.92%, sedangkan skor persentase terkecil berasal dari tanggapan responden mengenai pegawai mampu mengatasi

- kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam melaksanakan kerja, dengan skor persentase sebesar 83.23%.
2. Insentif di RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut berada pada kategori baik dengan total skor rata-rata sebesar 81.58%. Tanggapan responden tertinggi berada pada pernyataan mengenai insentif diberikan sesuai dengan beban tugas dan tanggung jawab jabatan dan pekerjaan, dengan skor persentase sebesar 86.26%, sedangkan skor persentase terkecil berasal dari tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan sertifikat/ piagam penghargaan bagi yang berprestasi dengan skor persentase sebesar 78.38%.
 3. Kinerja pegawai di RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut berada pada kategori sangat baik dengan total skor rata-rata sebesar 84.92%. Tanggapan responden tertinggi berada pada pernyataan mengenai mampu menjalankan setiap tugas yang menjadi tanggungjawabnya sesuai dengan prosedur yang berlaku, dengan skor persentase sebesar 86.87%, sedangkan skor persentase terkecil berasal dari tanggapan responden mengenai mampu merealisasikan keseluruhan program kerja yang telah direncanakan.
 4. *Human capital* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut. Artinya semakin baik pengelolaan *human capital* maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
 5. Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut. Artinya pemberian insentif semakin baik maka kinerja pegawai pun akan meningkat.
- ## 2. Rekomendasi
- Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan, penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut:
1. Pengelolaan *human capital* diamati dari hasil penelitian masih masih ada nilai kecil terutama pada pegawai yang masih merasa belum mampu mengatasi kesulitan-kesulitan dalam pelaksanaan kerja. Bisa dengan cara pendampingan dan pengarahan yang lebih intensif dari atasan langsungnya terhadap pegawai yang di bawahnya, pembenahan penempatan pegawai yang difokuskan kepada linieritas antara pendidikan dengan pekerjaan, ditingkatkan sosialisasi mengenai standar dan prosedur pelaksanaan kerja, dan diberikan pelatihan yang lebih spesifik sesuai dengan tugas dan fungsinya.
 2. Ada beberapa tanggapan responden mengenai insentif yang masih bernilai kecil antara lain insentif yang belum sesuai harapan, pemberian sertifikat/ piagam kepada pegawai, kesempatan mengikuti pelatihan, insentif belum dikaitkan dengan prestasi kerja. Diperlukan langkah-langkah seperti melakukan perubahan pada Keputusan Direktur tentang pemberian insentif dimana aturan insentif dikaitkan lagi dengan prestasi kerja, dan penyusunan aturan mengenai pemberian sertifikat/ piagam dan kesempatan mengikuti pelatihan yang didasarkan pada prestasi kerja.
 3. Kinerja pegawai di RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut menunjukkan sangat baik, namun masih ada yang nilainya kecil

- antara lain hasil kerja belum mengacu pada target kerja, kemampuan pegawai dalam merealisasikan program kerja, serta cara kerja dan pemecahan masalah dalam penyelesaian pekerjaan. Untuk itu diperlukan langkah-langkah seperti mendiskusikan kembali antara atasan dengan bawahan mengenai target kerja yang akan dicapai dan kesulitan yang akan dihadapi, serta pendampingan dan komunikasi yang efektif pada pelaksanaan kerja.
4. Memaksimalkan lagi pengelolaan *human capital* di RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut pada dimensi yang penulis kemukakan pada pembahasan, karena hasil penelitian memperlihatkan *human capital* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
 5. Memaksimalkan lagi pemberian insentif terutama dalam hal perbaikan regulasi terutama perubahan pada Keputusan Direktur tentang pemberian insentif, karena hasil penelitian memperlihatkan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Bernardin, John H. dan Russel, Joyce E. A. (1993). *Human Resources Management: An Experiential Approach*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Creswell, John W. (2014). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gambardella, A. Panico, C., and Valentini, G. (2013). *Strategic Incentives To Human Capital*.
- Gaol, Jimmy L. (2015). *Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Grasindo.
- Hariandja, Manihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya*. Yogyakarta: PT Flxfanusia.
- Hasibuan, Malayu. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mazura. (2012). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa* Volume 1, No 1, Des, 2012 hlmn 19-27.
- Ongkorahardjo, dkk. (2008). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, Vol. 10, No. 1, pp: 11-21.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.