

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN KUTAI TIMUR

Meita Sondang Rizki,SE,MM
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusantara Kutai Timur, Kaltim, Indonesia
Email : meitasondang@yahoo.com

Abstract

The study tries to identify to what extent incentive, competence, motivation, discipline, work environment, social security, nutrition and health of staff Health Department, it will also identify which factors give the most impact toward staff performance. This research excepted to benefit to all side, especially for institution head to dig elements that increasing performance of staff Health Department in Sangatta. Analysis model used to prove hypothesis is model analysis multiple linier regression that be analysed with using statistics computer program package, that is SPSS v. 14.0 for Windows. Responden that becoming objective this research are counted 75 of staff Health Department. Result of statistics analysis show that coefficient of the free variables regression, that is involvement factor in incentive (X1) = 0,164, competence (X2) = 0,178, motivation (X3) = 0,148, discipline (X4) = 0,048, work environment (X5) = 0,287, social security (X6) = 0,176, nutrition and health (X7) = 0,130, and constanta equal to 0,366. Equation of multiple linier regression is :

$$Y = 0,366 + 0,164 X1 + 0,178 X2 + 0,148 X3 + 0,048 X4 + 0,287 X5 + 0,176 X6 + 0,130 X7$$

Conclusion that receive that level of influence explained by incentive, competence, motivation, discipline, work environment, social security, nutrition and health as independent variable impact toward performance of staff Health Department equal to correlation coefficient (R), that is 0,869 and level of depended performance to seventh of free variables above is equal to determination coefficient value (R²) that is 0,755 or 75,5 %. Result of analysis F – test indicate that all free variables by together have significant influence toward performance of staff Health Department. By parsial, variable incentive, competence, motivation, work environment, social security, nutrition and health have significant influence to performance of staff Health Department. Only one variable is discipline have no significant. Variabel independent have dominant influence to performance of staff Health Department is work environment (X5).

Key word : *incentive, competence, motivation, work environment, social security, nutrition and health*

1. Pendahuluan

Banyaknya permasalahan yang dihadapi pemerintah seperti birokrasi yang panjang, pegawai yang kurang profesional, mekanisme kerja sentralistik, penempatan pegawai tidak sesuai kebutuhan, pelayanan yang kurang memadai membuat kinerja lembaga pemerintah belum bisa dikatakan baik. Kondisi saat ini tidak bisa dipisahkan dari kebijakan penerimaan pegawai masa lalu. Proses kepegawaian banyak diwarnai oleh aroma politik. Pemerintah membutuhkan pegawai karena didorong oleh keinginan untuk memperbanyak dukungan politik. Sejak diberlakukannya Undang–Undang No. 22 Tahun 1999, maka penataan sumber daya aparatur pemerintah mengalami banyak perubahan. Masalah-masalah mulai dibenahi, namun karena banyak dan kompleksnya masalah di bidang kepegawaian, maka pemecahan masalah

kepegawaian agak lambat. Kurangnya jumlah pegawai ditambah dengan kualitas yang belum memadai membuat banyak pegawai negeri sipil dinilai belum kompeten.

Menurut Undang-Undang no 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah, Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur memiliki peran meningkatkan derajat kesehatan masyarakat dalam hal membangun kesehatan di kabupaten/kota. Untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM) berjumlah 75 orang. Status kepegawaian dari jumlah tersebut yaitu 88 % adalah PNS dan sisanya sebanyak 12 % adalah pegawai honorer. Komposisi pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur tahun 2008 terdiri dari 51,43 % tenaga Kesehatan dan 48,57 % tenaga nonkesehatan. Jika dilihat dari jenis tenaga kesehatan, Dinas Kesehatan memiliki Perawat sebanyak 8 orang (11,43 %), Sarjana Kesehatan Masyarakat sebanyak 8 orang (11,43 %), Dokter Umum sebanyak 4 orang (5,71 %), dan Dokter Gigi sebanyak 3 orang (4,29 %). Sedangkan dilihat dari jenjang pendidikannya, terdapat 14 orang berpendidikan S1 (24,14 %), 12 pegawai berpendidikan SMA (20,69 %) dan satu pegawai berpendidikan D3 (1,72 %).

Peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel insentif, kompetensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, jaminan sosial, gizi dan kesehatan yang merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pada Dinas Kesehatan di kabupaten Kutai Timur. Kinerja pegawai merupakan obyek penelitian yang menarik karena merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Pentingnya kinerja bagi organisasi melandasi pemahaman bahwa faktor-faktor penentu yang terkandung di dalamnya harus tetap selalu dijalankan oleh organisasi tersebut. Penulis beranggapan bahwa insentif, kompetensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, jaminan sosial, gizi dan kesehatan merupakan faktor penting yang menentukan seorang pegawai mencapai kinerja yang optimal. Seorang pegawai yang diasumsikan sehat, berpendidikan, mematuhi aturan, memiliki lingkungan kerja yang baik, memiliki motivasi bekerja, mendapat penghasilan & jaminan sosial yang cukup, dapat bekerja tenang sampai memasuki masa pensiunnya. Ketujuh variabel yang dimiliki pegawai tersebut dapat menciptakan kinerja yang baik dalam kurun waktu yang panjang.

2. Kajian Literatur

2.1. Kinerja

. Menurut Simamora (2004:342), kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :

1. Faktor Individu, yang terdiri dari : kemampuan /keahlian, latar belakang dan demografi
2. Faktor Psikologis, yang terdiri dari : persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi dan disiplin kerja
3. Faktor Organisasi, yang terdiri dari : sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design

Ditinjau dari aspek kinerja, Hasibuan (2005:95), mengemukakan bahwa aspek-aspek kinerja mencakup : kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab. Sedangkan Umar (2003:266) membagi aspek kinerja sebagai berikut : mutu pekerjaan, kejujuran karyawan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, pemanfaatan waktu kerja. Beberapa pendapat mengenai teori kinerja seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (kinerja diukur dari kompetensi), Husein Umar (kinerja diukur dari

kompensasi dan disiplin kerja), Hasibuan (kinerja diukur dari kompetensi dan motivasi), A. Dale Timple (kinerja diukur dari kompetensi dan lingkungan kerja), mendasari pemikiran penulis dalam menentukan faktor-faktor kinerja pegawai yang akan diteliti di Dinas Kesehatan. Faktor tersebut adalah : insentif, kompetensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja. Faktor jaminan sosial, gizi dan kesehatan penulis tambahkan karena belum banyak yang meneliti mengenai ini.

2.2. Insentif

Malayu S.P Hasibuan (2001: 117) mengatakan insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

2.3 Kompetensi

. Kompetensi tingkat karyawan meliputi :

1. Flexibility (kemampuan untuk melihat perubahan sebagai suatu kesempatan yang menggembirakan ketimbang ancaman).
2. Information seeking, motivation and ability to learn (kemampuan mencari kesempatan belajar tentang keahlian teknis dan interpersonal)
3. Achievement motivation (kemampuan berinovasi sebagai peningkatan kualitas dan produktivitas)
4. Work motivation under time pressure (kemampuan menahan stres dalam organisasi dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan)
5. Collaborativeness (kemampuan karyawan untuk bekerja secara kooperatif di dalam kelompok)
6. Customer Service Orientation (kemampuan melayani konsumen, mengambil inisiatif, dalam mengatasi masalah yang dihadapi konsumen).

2.4 Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan prestasi).

2.5 Disiplin Kerja

Hasibuan (2003:193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan

2.6 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Dalam keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, Manullang berpendapat bahwa lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan terlebih lagi pada jam kerja akan membuat gairah dan semangat kerja serta kinerja karyawan bertambah dan di samping itu juga akan meningkatkan efektifitas dan efisiensi

2.7 Jaminan Sosial

Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan dalam Undang-Undang ini sebagai pelaksana Pasal 10 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja.

2.8 Gizi dan Kesehatan

Menurut Undang-Undang No. 36 Tahun 2009, pasal 1 butir 1, defnisi kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis.

3. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dan model penelitian di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis, yaitu :

1. Variabel insentif, kompetensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, jaminan sosial, gizi dan kesehatan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan.
2. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan.

4. Metode Penelitian

4.1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel Independen (X) di dalam penelitian ini berjumlah tujuh variabel, yaitu :

- X1 = insentif
- X2 = kompetensi
- X3 = motivasi
- X4 = disiplin kerja
- X5 = lingkungan kerja
- X6 = jaminan sosial
- X7 = gizi dan kesehatan

Sedangkan variabel Dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

4.2. Definisi Operasional

Sesuai dengan identifikasi variabel penelitian, maka setiap variabel tersebut perlu diberi definisi agar tidak terjadi kesalahan dalam penafsirannya, yaitu :

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja maksimal pegawai Dinas Kesehatan berdasarkan aturan dan standar yang berlaku di Dinas Kesehatan, dengan indikator :

Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1. Insentif (X1)

Insentif adalah pendapatan pegawai Dinas Kesehatan diluar gaji pokok, dapat berupa tunjangan atau bonus yang diterima secara rutin.

2. Kompetensi (X2)

Kompetensi atau kemampuan kerja adalah keadaan dimana pegawai mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan padanya.

5. Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri pegawai yang disertai dengan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan agar memperoleh hasil kerja yang maksimal.

4. Disiplin Kerja (X4)

Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh atas dasar kesadaran dengan memenuhi ketentuan dan peraturan, agar tujuan organisasi dapat tercapai.

5. Lingkungan Kerja (X5)

Lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan serta hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja, atasan dan bawahan sehingga mampu menunjang kinerja dalam mencapai tujuan.

6. Jaminan sosial merupakan faktor eksternal sosial yang berhubungan dengan kinerja.
7. Gizi dan kesehatan (X7)
Gizi dan kesehatan merupakan persepsi, nilai dan kebiasaan perilaku pegawai terhadap kebiasaan hidup yang sehat.

Untuk menentukan nilai masing-masing variabel, jawaban diukur dengan scoring berdasarkan skala likert. Nilai skor tertinggi adalah 5 dan terendah adalah 1. Penentuan skor ini berdasarkan pada pendapat Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (1999:77) bahwa seorang peneliti dalam menentukan skor ada yang mengemukakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7).

Proses pemberian skor pada variabel-variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Skor 1 adalah kategori sangat tidak sesuai
2. Skor 2 adalah kategori tidak sesuai
3. Skor 3 adalah kategori cukup sesuai
4. Skor 4 adalah kategori sesuai
5. Skor 5 adalah kategori sangat sesuai

Untuk mendapatkan kelas interval dalam pengelompokan dari skoring 1 sampai dengan 5, dilakukan dengan cara menghitung nilai rata-rata dari masing-masing responden. Interval dihitung dengan rumus :

$$\frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

4.3. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor Dinas Kesehatan. Persiapan penelitian dilakukan sejak bulan Maret 2010.

4.4. Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang diperoleh dari pengumpulan data primer dan sekunder melalui metode observasi dan kuesioner.

1. Data Primer

Pengumpulan data secara langsung dengan metode kuesioner (daftar pertanyaan) dan interview (wawancara) kepada responden. Data primer tersebut adalah : insentif, kompetensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, jaminan sosial, gizi dan kesehatan. Kuesioner yang dibuat ada dua jenis, yaitu kuesioner penilaian kinerja yang dibuat untuk level atasan kepada bawahannya (sampai dengan kepala seksi) dan kuesioner untuk seluruh pegawai.

2. Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder diperoleh dari Dinas Kesehatan yaitu dengan metode pencarian data melalui buku laporan tahunan dan mengakses data internet.

4.5. Populasi dan Sampel

Menurut Kuncoro (2003:103) dalam bukunya Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi : Bagaimana Menulis dan meneliti Penelitian ini mengatakan populasi adalah kelompok elemen yang lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadikan objek penelitian. Populasi penelitian ini berjumlah 75 pegawai Dinas Kesehatan, mulai dari level terendah sampai dengan Kepala Dinas. Jumlah sampel yang diambil sama dengan populasinya yaitu sebanyak 75 responden. Berikut di bawah ini disajikan Tabel III.2 mengenai jumlah responden yang akan menjadi sampel dalam penelitian

ini.

4.6. Teknik Pengumpulan Data

Di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Kuesioner
Teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dijawab oleh responden
2. Observasi
Pengamatan langsung ke objek yang menjadi pusat penelitian guna mendapatkan dan mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian dan penulisan penelitian ini.
3. Penelitian dokumen
Penelitian dengan memeriksa catatan-catatan atau file dari bank data karyawan yang ada hubungannya dengan penelitian
4. Wawancara
Melakukan pembicaraan secara langsung kepada para petugas yang ada dilokasi penelitian untuk mendapatkan atau memperoleh petunjuk-petunjuk, keterangan-keterangan yang dapat melengkapi data yang ada.

Pengumpulan data berdasarkan kuesioner yang disebarkan kepada seluruh pegawai Dinas Kesehatan sebanyak 75 responden.

4.7. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dan disamping itu karena menggunakan variabel bebas lebih dari satu, maka model analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + b_7X_7 + e$$

dimana :

Y = kinerja karyawan	X6 = jaminan sosial
X1= insentif	X7 = gizi dan kesehatan
X2= kompetensi	a = konstanta
X3= motivasi	b1,b2,b3,b4,b5,b6,b7 = koef. regresi
X4 = disiplin kerja	e = error/kesalahan
X5 = lingkungan kerja	

1. Teknik Analisis

Teknik analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis kuantitatif. Data dianalisis dengan menggunakan model analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS 14 dengan langkah sebagai berikut :

- 1) Menentukan koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas multipel korelasi (R) untuk masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel tergantung (Y).
- 2) Korelasi partial (r) untuk setiap variabel bebas (X)
- 3) Hasil uji F dan uji t
- 4) Tingkat probabilitas masing-masing variabel

Jika R² hasilnya mendekati 0 (nol), maka pengaruhnya lemah. Secara umum, dapat dikatakan bahwa besarnya suatu koefisien determinasi (R²) berada antara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$. Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara dua variabel. Menurut Algifari (2000:45), nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai dependen variabel yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Sedangkan koefisien korelasi (R) merupakan ukuran yang dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana keeratan suatu variabel dengan variabel lain.

2. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji apakah hipotesis pertama yang diajukan ditolak atau diterima, maka dilakukan melalui uji F sebagai berikut :

- 1) Pengujian Hipotesis pertama menggunakan uji F yaitu digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien regresi variabel independen mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 5\%$).

Kriteria Hipotesis :

$$H_0 : b_1 : b_2 : b_3 : b_4 : b_5 : b_6 : b_7 = 0$$

$$H_a : b_1 : b_2 : b_3 : b_4 : b_5 : b_6 : b_7 \neq 0$$

Apabila nilai F Hitung lebih besar dari pada F Tabel, maka hipotesis 0 (H_0) ditolak dan Hipotesis alternatif (H_a) di terima.

- 2) Pengujian hipotesis kedua dilakukan dengan Uji t, yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas secara terpisah terhadap variabel tidak bebas.

Kriteria Hipotesis :

$$H_0 : b_1 = 0$$

$$H_a : b_1 \neq 0$$

Apabila nilai t Hitung lebih besar dari t Tabel, maka hipotesis 0 (H_0) ditolak dan Hipotesis alternatif (H_a) diterima. Untuk melihat pengaruh dominan yang berasal dari Uji t dengan melihat nilai standar koefisien Beta terbesar.

- 3) Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian terhadap asumsi klasik yaitu pengujian dengan asumsi yang mendasari pelaksanaan regresi linier berganda supaya hasilnya dapat diandalkan, maka perlu diuji multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

- a). Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2005:91), uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas dapat dilihat berdasarkan hasil variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai-nilai toleransi $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$.

- b). Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali(2005:95) uji heteroskedastisitas digunakan menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedstisitas yaitu melihat penyebaran dari varian residualnya.

- c). Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu gejala adanya korelasi diantara semua variabel dari serangkaian observasi yang disusun menurut urutan waktu, juga adanya korelasi antara variabel pengganggu (disturbance error). Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala autokorelasi, digunakan cara melakukan pengujian secara rutin atau seri dalam menghitung residu yang ditaksir dalam analisis regresi. Uji gejala ini sangat diperlukan pada penelitian eksperimen. Sedangkan penelitian ini berupa *expost - facto* sehingga disini tidak dibuktikan secara terinci. Menurut Imam Ghazali dalam bukunya Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS

(2005:96), pendekatan dalam masalah autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin – Watson (DW Test). Menurut Algifari dalam bukunya Statistika Induktif (2000:89), untuk mengadopsi adanya suatu model regresi dilakukan dengan uji DurbinWatson (ujiDw).

5. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada penelitian ini variabel yang dimasukkan pada model yang diteliti sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (Y) adalah variabel insentif (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3), disiplin kerja (X4), lingkungan kerja (X5), jaminan sosial (X6) serta gizi dan kesehatan (X7). Hal ini sejalan dengan permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan pada bab 1, maka untuk menjawab permasalahan pertama dapat dilihat dari penjelasan di bawah ini.

Tabel.1
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.869(a)	.755	.730	.18895	1.507

a Predictors: (Constant), X7, X4, X6, X5, X3, X1, X2

b Dependent Variable: Y1

Dari tabel model Summary memperlihatkan bahwa nilai korelasi R sebesar 0,869 dan koefisien determinasi R square sebesar 0,755 memberikan gambaran bahwa hubungan antara variabel insentif (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3), disiplin kerja (X4), lingkungan kerja (X5), jaminan sosial (X6), gizi dan kesehatan (X7) terhadap pegawai Dinas Kesehatan tergolong kuat. Pengaruh yang dijelaskan oleh variabel insentif (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3), disiplin kerja (X4), lingkungan kerja (X5), jaminan sosial (X6), gizi dan kesehatan (X7) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 75,5 %, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk dalam model penelitian. Secara parsial hasil analisis regresi memperlihatkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel yang diteliti dapat dilihat dari Tabel Coeffisien yang disajikan sebagai berikut:

Tabel.2
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.366	.341		1.073	.287
	X1	.164	.068	.189	2.412	.019
	X2	.178	.060	.268	2.967	.004
	X3	.148	.073	.155	2.023	.047
	X4	.048	.041	.077	1.162	.249
	X5	.287	.052	.388	5.526	.000
	X6	.176	.065	.223	2.731	.008
	X7	.130	.058	.170	2.241	.028

a Dependent Variable: Y1

Tabel di atas memperlihatkan bahwa besarnya nilai koefisien regresi B masing-masing variabel insentif (X1) terhadap kinerja sebesar 0,164, kompetensi (X2) terhadap kinerja sebesar 0,178, motivasi (X3) terhadap kinerja sebesar 0,148, disiplin kerja (X4) terhadap kinerja sebesar 0,048, lingkungan kerja (X5) terhadap kinerja sebesar 0,287, kehidupan pribadi (X6) terhadap kinerja sebesar 0,176 dan budaya kerja (X7) terhadap kinerja sebesar 0,130 dan nilai konstanta sebesar 0,366. Nilai koefisien regresi masing-masing tersebut memberikan arti bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel dapat menyebabkan pengaruh yang berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Dampak positif terjadi pada semua variabel. Hasil analisis yang sama dapat dilihat dari nilai koefisien standard beta masing-masing variabel yang bernilai positif. Dari ke tujuh variabel tersebut yang menunjukkan nilai koefisien beta terbesar adalah variabel lingkungan kerja, dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan. Berdasarkan nilai koefisien regresi masing-masing variabel tersebut, maka hubungan fungsional antara variabel independen terhadap variabel dependen dapat diformulasikan dalam persamaan regresi seperti berikut:

$$Y = 0,366 + 0,164(X1) + 0,178(X2) + 0,148(X3) + 0,048(X4) + 0,287(X5) + 0,176(X6) + 0,130(X7)$$

Persamaan tersebut dapat diartikan bahwa setiap perubahan atau peningkatan masing-masing variabel independen X1, X2, X3, X4, X5, X6 dan X7 terhadap kinerja berdampak meningkatkan nilai Y. Untuk menghasilkan estimasi yang baik maka dalam model analisis regresi tersebut perlu dilakukan evaluasi asumsi klasik dengan melihat terjadi tidaknya multikolinieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Ghazali (2005:91) berpendapat untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas dapat dilihat berdasarkan hasil Variance Inflation Factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai-nilai toleransi < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Berdasarkan lampiran hasil analisis coefficients dapat disajikan hasil evaluasi multikolinieritas seperti tabel berikut:

Tabel.3
Coefficients(a)

Mode 1		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero- order	Partial	Part	Toleranc e	VIF
1	(Constant)					
	X1	.652	.283	.146	.592	1.690
	X2	.676	.341	.179	.448	2.230
	X3	.168	.240	.122	.624	1.602
	X4	.169	.141	.070	.836	1.196
	X5	.601	.560	.334	.740	1.352
	X6	.419	.317	.165	.548	1.824
	X7	.498	.264	.135	.633	1.580

a Dependent Variable: Y1

Tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen yang dimasukkan ke dalam model menunjukkan nilai < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Hasil evaluasi analisis heteroskedastisitas dari tabel residual statistik dapat disajikan seperti berikut :

Tabel.4
Residuals Statistics(a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.7100	4.8616	4.3360	.31582	75
Residual	-.30122	.51081	.00000	.17979	75
Std. Predicted Value	-1.982	1.664	.000	1.000	75
Std. Residual	-1.594	2.703	.000	.952	75

a Dependent Variable: Y1

Menurut Ghozali (2005:95) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji dalam model regresi terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat penyebaran dari varian residualnya. Supranto (2000:71) berpendapat bahwa untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai standard residual statistic rata-rata bernilai nol (0), sehingga *error* model pada analisis regresi berganda ini layak diasumsikan berasal dari populasi dengan variansi yang homogen, atau tidak mengalami heteroskedastisitas. Dari tabel di atas terlihat nilai rata-rata standard variabel predictor sama dengan 0.000, sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak adanya heterodaskesitas. Evaluasi selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap penyimpangan data dengan pendekatan uji Durbin. Menurut Imam Ghozali (2005:96), pendekatan dalam masalah autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin – Watson (DW Test). Berdasarkan hasil uji Durbin Watson dari hasil analisis data dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel. 5
Durbin Watson
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.869(a)	.755	.730	.18895	1.507

a Predictors:

(Constant), X7, X4, X6, X5, X3, X1, X2

b Dependent Variable: Y1

Tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai Durbin Watson yang dihasilkan dari proses data adalah sebesar 1,507. Algifabri berpendapat jika nilai Durbin Waston terletak antara nilai 1,5 – 2,5 tidak terdapat adanya auto korelasi. Berdasarkan ketiga hasil evaluasi tersebut dapat disimpulkan bahwa ke tujuh variabel yang dimasukkan dalam model regresi berganda dapat digunakan untuk mengestimasi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini pembuktian hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t. Pengujian dengan uji F digunakan untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa secara bersama-sama variabel insentif (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3), disiplin kerja (X4), lingkungan kerja (X5), jaminan sosial (X6), gizi dan kesehatan (X7) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan. Sedangkan untuk membuktikan hipotesis kedua digunakan pengujian uji t untuk menguji secara partial variabel independen yang dimasukkan dalam model penelitian. Hasil uji F dari lampiran analisis data dapat dilihat pada tabel ANOVA yang disajikan sebagai berikut:

Tabel. 6
ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.381	7	1.054	29.535	.000(a)
	Residual	2.392	67	.036		
	Total	9.773	74			

a Predictors: (Constant), X7, X4, X6, X5, X3, X1, X2

b Dependent Variable: Y1

Tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai signifikansi atau probabilitasnya yang menunjukkan nilai 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05, sehingga hasil pengujian disimpulkan bahwa variabel insentif (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3), disiplin kerja (X4), lingkungan kerja (X5), jaminan sosial (X6), gizi dan kesehatan (X7) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan. Untuk membuktikan hipotesis kedua dilakukan dengan melihat nilai t dan signifikansi masing-masing variabel dari lampiran hasil uji t yang secara rinci dapat disajikan seperti berikut :

Tabel 7
Hasil Uji t Variabel Penelitian

Model	Nilai t hitung	Nilai t tabel df (n-k ;0.05)	Nilai Signifikansi (Probabilitas)	Kesimpulan Hipotesis
Insentif	2,412	1,98	0,019	Signifikan
Kompetensi	2,967	1,98	0,004	Signifikan
Motivasi	2,023	1,98	0,047	Signifikan
Disiplin kerja	1,162	1,98	0,249	Tidak Signifikan
Lingkungan kerja	5,526	1,98	0,000	Signifikan
Jaminan Sosial	2,731	1,98	0,008	Signifikan
Gizi dan esehatan	2,241	1,98	0,028	Signifikan

Tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai t hitung untuk variabel insentif (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3), lingkungan kerja (X5), jaminan sosial (X6), gizi dan kesehatan (X7) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan. Hanya variabel disiplin

kerja (X4) yang berpengaruh tidak signifikan. Dari ke tujuh variabel tersebut nilai signifikansi terkecil terletak pada variabel lingkungan kerja yaitu 0,000 maka disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan.

Pembahasan

Pembahasan secara partial dapat dijelaskan seperti berikut:

1. Variabel insentif (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan di Sangatta. Keadaan ini menggambarkan bahwa insentif yang diberikan oleh Dinas Kesehatan yang terdiri dari tunjangan jabatan, eselon, tunjangan lokasi, bonus dan fee saat ini mampu memberikan dorongan kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan oleh Dinas Kesehatan. Nitisemito (1982:149-157) mengatakan bahwa masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seorang karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan besar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Mutiara S. Pangabean(2002:77) mengatakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsi bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.
- 2). Variabel kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan di Sangatta. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2005:15) yang mengatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berkaitan dengan sifat-sifat seseorang, seperti kemampuan kerja dan tipe pekerja, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor kinerja yang dipengaruhi lingkungan.
- 3). Variabel motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan. Hasil penelitian menggambarkan bahwa motivasi yang selama ini dilakukan Dinas Kesehatan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja optimal. Indriyo dan Agus (1999:126) mengatakan bahwa salah satu teknik untuk memelihara dan meningkatkan kinerja karyawan adalah memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan terdorong untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Selain faktor fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan dan pengakuan (aktualisasi diri), dibutuhkan lebih banyak motivasi untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- 4). Variabel disiplin kerja (X4) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan di Sangatta. Hasil penelitian menggambarkan bahwa disiplin kerja belum sepenuhnya dijalankan pegawai. Pada Dinas Kesehatan, sebagian besar pegawai lebih banyak menjalankan aktivitas ke lapangan, baik itu menjalankan penyuluhan ke puskesmas atau rumah sakit.
- 5). Variabel lingkungan kerja (X5) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan di Sangatta. Hasil penelitian menggambarkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Mangkunegara (2005:15) mengatakan faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berkaitan dengan sifat-sifat seseorang, seperti kemampuan kerja dan tipe pekerja, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor kinerja yang dipengaruhi lingkungan. Manulang (1977 :160) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan pada masa-masa jam kerja akan membuat gairah dan semangat kerja serta kinerja pegawai bertambah.
- 6) Jaminan Sosial (X6) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan di Sangatta. Hasil penelitian menggambarkan bahwa kehidupan pribadi karyawan dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Dasar penelitian ini mengambil teori Midgley (1984) yang mengatakan bahwa terdapat keterkaitan yang erat antara jaminan sosial dengan kinerjanya.

- 7) Variabel Gizi dan kesehatan (X7) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan di Sangatta. Hasil penelitian menggambarkan bahwa gizi dan kesehatan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Alimul Hidayat (2006) mengatakan bahwa gizi dan kesehatan (nutrisi) merupakan proses pemasukan dan pengolahan zat makanan oleh tubuh yang bertujuan menghasilkan energi dan digunakan dalam aktivitas tubuh.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dalam penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel insentif (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3), disiplin kerja (X4), lingkungan kerja (X5), jaminan sosial (X6), gizi dan kesehatan (X7) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan di Sangatta tergolong kuat. Pengaruh yang dijelaskan oleh variabel insentif (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3), disiplin kerja (X4), lingkungan kerja (X5), Jaminan sosial (X6), gizi dan kesehatan (X7) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 75,5 %, sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang belum masuk dalam model penelitian. Terbukti dengan hasil uji F dan signifikansi yang menunjukkan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dengan tingkat alpha 0.05, maka disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel insentif (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3), disiplin kerja (X4), lingkungan kerja (X5), jaminan sosial (X6), gizi dan kesehatan (X7) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Sangatta terbukti benar atau hipotesis pertama diterima.
2. Secara parsial variabel insentif (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3), lingkungan kerja (X5), jaminan sosial (X6), gizi dan kesehatan (X7) berpengaruh signifikan, sedangkan disiplin kerja (X4) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan di Sangatta. Hasil uji t membuktikan signifikansi terkecil terjadi pada variabel lingkungan kerja (X5), dimana nilainya 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha 0,05, maka hipotesis kedua yang menyatakan variabel lingkungan kerja adalah dominan terbukti benar atau hipotesis kedua diterima.
3. Hubungan fungsional antara variabel insentif (X1), kompetensi (X2), motivasi (X3), disiplin kerja (X4), lingkungan kerja (X5), jaminan sosial (X6), gizi dan kesehatan (X7) terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan dengan model berikut:
$$Y = 0,336 + 0,164 (X1) + 0,178 (X2) + 0,148 (X3) + 0,048 (X4) + 0,287 (X5) + 0,176 (X6) + 0,130 (X7)$$
4. Ketujuh variabel independen yang diteliti dapat digunakan untuk mengestimasi kinerja pegawai Dinas Kesehatan di Sangatta, terbukti dari hasil asumsi klasik yang membuktikan tidak adanya multikolinieritas, heterokedastisitas dan autokorelasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari.1997.Statistika Induktif : Untuk Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
-----2000. Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPF.
Amstrong, M. 1994. A Handbook of Human Resources Management.Jakarta: Elex Media Komputindo.
Baron, Robert A, Jerald Greember.1996. Behaviour in Organization : Understanding and Managing The Human Side of Work. Third Edition. Allyn and Bacon.

Davis, Keith. 1972. Human Behaviour at Work : Human Relational Organizational Behaviour. New York : Mc. Graw Hill.

Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Undip.

Hasibuan, H. Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta : Gunung Agung.

J. Supranto. 1982. Statistika Untuk Pimpinan dan Usahawan. Jakarta : Erlangga.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosda Karya.

----- . 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.

Nitisemito, S. Alex. 1996. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta : Ghalia Indonesia.

Ndraha, Taliziduhu. 2002. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.

Robbin, P. Stephen. 1996. Organizational Behaviour, Concept, Controversies and Applications. Fifth Edition. New Jersey : Prentice Hall.

Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Siagian, Sondang P. 2003. Pengembangan Sumber Daya Insani. Jakarta : Gunung Agung.

Sugiyono. 2001. Metode Penelitian Administrasi. Bandung : Alfabeta.

Timpe, A. Dale. 2000. Produktivitas, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Elex Media Komputindo.