

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Insentif Terhadap Target Vaksinasi Penyakit Mulut Dan Kuku (PMK) Di Kabupaten Tulungagung

Okky Anjas Asmoro

Magister Manajemen Universitas Islam Kadiri

Email : anjasasmorookky@gmail.com

Abstract

This research aims to : (1) Analyze the variables of Human Resources Competency, Quality of Work Life, and Incentive which influence simultaneously to the Target of Foot and Mouth Disease in Tulungagung Regency, (2) Analyze Human Resources variable which influences partially to the Target of Foot and Mouth Disease Vaccination in Tulungagung Regency, (3) Analyze the quality of work life variable which influences partially to the Target of Foot and Mouth Disease Vaccination in Tulungagung Regency, (4) Analyze incentive variable which influences partially to the Target of Foot and Mouth Disease Vaccination in Tulungagung Regency.

This research uses quantitative approach. The data are collected in the form of questionnaire where variables descriptions have been scored by using the measurement scale based on the established statistical formulas. The research samples were obtained by using total sampling technique. The analysis is done to the numeric data. Meanwhile, the data analysis method is done by using descriptive statistic analysis and inferential statistic analysis by utilizing computer program namely SPSS.

The result of this research shows : (1) Human Resources Competency, Quality of Work Life, and Incentive have influence towards the Target of Foot and Mouth Disease Vaccination in Tulungagung Regency, (2) Human Resources Competency does not have influence to the Target of Foot and Mouth Disease Vaccination in Tulungagung Regency, (3) Quality of Work Life does not have influence to the Target of Foot and Mouth Disease Vaccination in Tulungagung Regency, (4) Incentive has a influence to the Target of Foot and Mouth Disease Vaccination in Tulungagung Regency.

Keywords : Human Resource Competency, Quality of Work Life, Incentive, Target of Foot and Mouth Disease Vaccination

Latar Belakang Teoritis

Pusat Kesehatan Hewan (Puskesmas) sebagai unit pelayanan kesehatan hewan terpadu memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat yaitu pelayanan diagnosa penyakit, pengobatan, penanganan masalah reproduksi dan kesehatan masyarakat veteriner serta pelayanan umum bidang peternakan dan kesehatan hewan. Masalah kesehatan hewan (penyakit hewan/ternak) masih merupakan masalah yang sangat mendasar dan perlu untuk mendapatkan perhatian yang serius, karena setiap saat bisa mengancam dan dapat berakibat pada masalah ekonomi yang besar yang berdampak pada penurunan kesejahteraan masyarakat.

Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) saat ini tengah mewabah di Indonesia. Penyakit ini banyak menyerang hewan ternak dari mulai sapi, kerbau hingga domba atau kambing dan tergolong penyakit akut yang penyebarannya melalui infeksi virus dan mudah menular. Penyakit ini dapat menyebar dengan sangat cepat dan mampu melampaui batas negara serta dapat menimbulkan kerugian ekonomi yang sangat tinggi.

Penanganan Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) yang paling efektif adalah dengan pelaksanaan vaksinasi terhadap 80% populasi

yang ada di suatu wilayah. Kompetensi sumber daya manusia mempunyai peranan yang amat penting, karena tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan tugas terutama pelayanan di Pusat Kesehatan Hewan sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Kualitas kehidupan kerja dapat menjamin seseorang bertahan sebagai anggota sebuah organisasi dan berkontribusi pada produktivitas dan kualitas pelayanan. Prestasi kerja merupakan capaian terbaik dari beban kerja pegawai yang ditugaskan atasan untuk dijalankan dengan upaya maksimal. Hal ini perlu diapresiasi dengan insentif agar target kerja dapat dicapai dengan baik. Mekanisme tersebut merupakan stimulus yang baik dalam menciptakan kinerja pegawai sehingga mampu untuk mencapai target kerja yang ditetapkan dan bertanggungjawab pada pekerjaan serta tugas - tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka tujuan yang akan diteliti adalah : 1. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, kualitas kehidupan kerja dan insentif terhadap target vaksinasi Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) di Kabupaten Tulungagung, 2. Pengaruh kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap target vaksinasi Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) di Kabupaten Tulungagung, 3. Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap

target vaksinasi Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) di Kabupaten Tulungagung dan 4. Pengaruh insentif terhadap target vaksinasi Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) di Kabupaten Tulungagung yang akan dilaksanakan di Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan) Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

Penelitian Terdahulu

Iskandar *et al.* (2019), menyebutkan bahwa secara simultan keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hutagalung *et al.* (2021), menunjukkan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Nadiroh dan Rijanti (2022) menyampaikan penelitian bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Knowledge sharing* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang berpengaruh dominan adalah kompetensi kerja.

Suseno *et al.* (2022) menyampaikan hasil penelitian bahwa pendidikan dan pelatihan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja. Kompetensi juga tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja. Pendidikan dan pelatihan, kompetensi, serta lingkungan kerja memberikan pengaruh secara simultan terhadap naik turunnya kinerja pegawai atau karyawan.

Rompis *et al.* (2017) menyampaikan hasil penelitian yang menunjukkan Kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan insentif berpengaruh signifikan juga terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan

karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Kompetensi juga dapat berarti kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan pekerjaan dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Zin (2004) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan keadaan dimana adanya kesempatan bagi karyawan untuk dapat menentukan cara kerja individunya sehingga dapat memaksimalkan kinerja perusahaan serta terpenuhinya kebutuhan dari karyawan. Ada empat dimensi di dalam kualitas kehidupan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu : 1) partisipasi dalam pemecahan masalah; 2) sistem imbalan yang inovatif; 3) perbaikan lingkungan kerja, dan; 4) restrukturisasi kerja.

Hasibuan (2019) menyatakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Kompetensi Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen penting dalam perkembangan Pusat Kesehatan Hewan (Puskeswan). Kinerja SDM (*employee performance*) yang baik tentu saja merupakan harapan bagi Puskeswan yang memberdayakan tenaga teknis peternakan dan kesehatan hewan, sebab kinerja SDM ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja SDM organisasi secara keseluruhan. Menurut Hermawati (2014) bahwa pada dasarnya kinerja SDM merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai maupun upaya strategis dari dalam organisasi tersebut. Kinerja SDM dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para pegawai terhadap apa yang telah dilakukan oleh organisasi kepada para pegawainya. Kinerja SDM dipercaya akan dapat menumbuhkan motivasi para pegawai lain untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut.

Menurut Ruky (2006), kompetensi adalah gabungan dari keterampilan pengetahuan dan perilaku yang bisa dinilai dan diaplikasikan secara kritis demi mencapai kesuksesan tujuan pendirian organisasi juga prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Menurut Wibowo

(2017) secara umum, kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tanggungjawabnya dalam organisasi.

Menurut Moeheriono (2017) 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. Menurut Mangkunegara (2009) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya. Kompetensi juga dapat berarti kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan pekerjaan dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas Kehidupan Kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan oleh manajemen dalam mengelola Organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia khususnya. Menurut Zin (2004) ada empat dimensi dalam kualitas kehidupan kerja yang diharapkan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu : 1) partisipasi dalam pemecahan masalah; 2) sistem imbalan yang inovatif; 3) perbaikan lingkungan kerja, dan; 4) restrukturisasi kerja. Kualitas Kehidupan Kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi. Hal ini didasarkan bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau pegawai terhadap organisasi.

Fokus utama dari kualitas kehidupan kerja sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaannya di dalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi (Davis dan Newstrom, 1994). Menurut Sumarsono (2004) definisi kualitas kehidupan kerja sebagai salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi SDM dalam organisasi, sebagai suatu upaya pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota maupun organisasi secara simultan dan terus menerus.

Menurut Mobaraki *et al.* (2017) kualitas

kehidupan kerja didasarkan pada perasaan seseorang tentang keinginan tempat kerja dan segala apa yang ada di sana dan melampaui kepuasan dengan pekerjaan, kepuasan dalam domain kehidupan non kerja dan kesejahteraan subjektif. Sedangkan menurut penjelasan Darmawan *et al.* (2020), kualitas kehidupan kerja berarti proses yang menanggapi kebutuhan karyawan dan memberikan kesempatan penuh untuk pengambilan keputusan dan perencanaan untuk kehidupan kerja mereka.

Menurut Cascio (2003) ada beberapa cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja seperti komunikasi, penyelesaian masalah, kondisi kerja yang aman, keselamatan kerja, rasa bangga terhadap institusi, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan fasilitas yang didapat, sebagai seperangkat persepsi karyawan dan tujuan yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi.

Insentif

Insentif merupakan sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif ialah motif - motif dan imbalan - imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi (Sikula, 2014). Menurut Harsono (2010) insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan sesuatu yang berarti menawarkan sesuatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi atau kinerja melebihi standar yang ditentukan.

Hasibuan (2019) menyatakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Menurut Moeheriono (2017) pengertian insentif bagi organisasi atau perusahaan adalah salah satu bentuk imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas prestasinya.

Menurut Handoko (2013), insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar - standar yang

telah ditetapkan. Menurut Panggabean (2004) mengemukakan bahwa insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Kadarisman (2012) mengemukakan bahwa tujuan dari program insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan kompetitif. Produktivitas para karyawan ini adalah merupakan hasil dari kinerja karyawan. Aisha *et al.* (2014) mengemukakan bahwa insentif merupakan faktor pendorong yang signifikan dalam meningkatkan kinerja.

Vaksinasi Penyakit Mulut dan Kuku

Vaksin PMK diberikan kepada sapi yang masih sehat dan belum terkena virus PMK. Hal ini dikarenakan, sapi yang sudah terkena virus PMK maka sudah terbentuk antibodi didalam tubuhnya sapi yang belum terjangkit maka diperlukan tindakan pencegahan seperti vaksin, karena pengobatan bukan alternatif terbaik, pencegahannya dan penanggulangannya dengan vaksinasi. Vaksin PMK meliputi vaksinasi pertama, kemudian dengan jarak 4 sampai 5 minggu akan diberikan vaksin kedua, setelah itu apabila ada vaksin booster maka akan diberikan setiap 6 bulan sekali. (Budipitojo, 2022).

Metode Penelitian

Ditinjau dari segi sifat data maka penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dimana merupakan pendekatan penelitian yang bekerja dengan angka, datanya berwujud bilangan, dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau terhadap hipotesis penelitian yang bersifat spesifik hingga dapat menjelaskan pengaruh antar variabel yang diteliti (Creswell, 2003). Jenis penelitian ini menggunakan metode korelasi dimana merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini penulis meneliti, mengkaji dan melakukan kuesioner langsung dengan pihak - pihak terkait, yaitu sumber daya manusia, instansi terkait serta pendukung lainnya yang ada di Puskesmas Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

Lokasi penelitian dilakukan di Puskesmas Dinas Peternakan dan Kesehatan

Hewan Kabupaten Tulungagung, yang memiliki aktivitas kegiatan pelayanan kepada masyarakat cukup padat dan jumlah target vaksinasi Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) di Kabupaten Tulungagung cukup besar, serta jumlah populasi ternak sasaran cukup tinggi.

Populasi yang menjadi unit analisis adalah seluruh tenaga teknis di Puskesmas Kabupaten Tulungagung sebanyak 72 orang. Menurut Ferdinand (2006), alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100, sehingga seluruh populasi dijadikan *sampel* penelitian semuanya yaitu sebanyak 72 orang tenaga teknis Puskesmas Kabupaten Tulungagung yang selanjutnya disebut sebagai responden. Data diolah dengan bantuan program komputer SPSS. Analisis data dengan metode regresi berganda. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisis regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas (Umar, 2015).

Sumber data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama (Creswell, 2003). Data tersebut berupa kuesioner dan dokumentasi. Kuesioner atau angket ini merupakan teknik pengumpulan data yang berupa daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden, yang akhirnya responden dapat menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Dokumentasi diambil dari data - data yang diperoleh berdasarkan dokumen laporan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian di Puskesmas yang ada pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, koefisien determinasi, regresi linier berganda dan uji hipotesis (Siregar, 2010). Cara menghitung atau menguji validitas adalah dengan menghitung korelasi antara masing - masing pertanyaan dengan skor total (Siregar, 2010). Pengujian Reliabilitas yang digunakan adalah dengan internal *consistency*, yang dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja. Kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen

dengan variabel independen, atau sejauh mana kontribusi variabel mempengaruhi variabel dependen (Bawono, 2006). Menurut Siregar (2010), teknik analisis data secara Regresi Linear Berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas.

Uji hipotesis secara *simultan* tujuannya adalah untuk memperkirakan perubahan respon pada variabel terikat terhadap beberapa variabel bebas digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama - sama antara Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2), dan Insentif (X3) terhadap Target Vaksinasi Penyakit Mulut dan Kuku (Y) di Kabupaten Tulungagung.

Uji hipotesis secara *parsial* digunakan untuk mengetahui keterandalan dan kemaknaan dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah masing - masing variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2), Insentif (X3) dan Target Vaksinasi Penyakit Mulut dan Kuku (Y) signifikan atau tidak. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan $\text{sig} \geq 0.05$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2), Insentif (X3) terhadap Target Vaksinasi Penyakit Mulut dan Kuku (Y) di Kabupaten Tulungagung. Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ dan $\text{sig} < 0.05$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Sumber Daya Manusia (X1), Kualitas Kehidupan Kerja (X2) dan Insentif (X3) terhadap Target Vaksinasi Penyakit Mulut dan Kuku (Y) di Kabupaten Tulungagung.

Hasil Dan Pembahasan

Tabel Hasil Validitas Data Variabel Target Vaksinasi PMK (Y)

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | | | | |
| 25-50 | 1 | 1,4 | 1,4 | 1,4 |
| 50-75 | 20 | 27,8 | 27,8 | 29,2 |
| 75-100 | 43 | 59,7 | 59,7 | 88,9 |
| > 100 | 8 | 11,1 | 11,1 | 100,0 |
| Total | 72 | 100,0 | 100,0 | |

Sumber : Data primer diolah, 2022

Tabel Hasil Validitas Data Variabel Kompetensi (X1)

| | N | % |
|----------------------|----|-------|
| Data Valid | 72 | 100,0 |
| Ditolak ^a | 0 | ,0 |
| Total | 72 | 100,0 |

Sumber : Data primer diolah, 2022

| | N | % |
|----------------------|----|-------|
| Data Valid | 72 | 100,0 |
| Ditolak ^a | 0 | ,0 |
| Total | 72 | 100,0 |

Sumber : Data primer diolah, 2022

Tabel Hasil Validitas Data Variabel Insentif (X3)

| | N | % |
|----------------------|----|-------|
| Data Valid | 72 | 100,0 |
| Ditolak ^a | 0 | ,0 |
| Total | 72 | 100,0 |

Sumber : Data primer diolah, 2022

Validitas suatu instrumen dapat dikatakan tinggi apabila instrumen tersebut dapat menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud dikenakannya instrumen tersebut. Pengukuran validitas pada instrumen ini dilakukan dengan korelasi *product moment* antara skor butir dengan skor skalanya. Azwar (2010) mengemukakan bahwa semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 daya pembedanya dianggap memuaskan. Dengan demikian semua item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner adalah valid.

Tabel Hasil Reliabilitas Data

| No. | Variabel | Cronbach Alpha | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|-----|--------------------------|----------------|----------------------|------------|
| 1. | Kompetensi | 0.942 | 0.60 | Reliabel |
| 2. | Kualitas Kehidupan Kerja | 0.955 | 0.60 | Reliabel |
| 3. | Insentif | 0.914 | 0.60 | Reliabel |

Sumber : Data primer diolah, 2022

Hasil tersebut terlihat bahwa reliabilitas masing - masing variabel lebih besar dari 0,60 maka kuesionernya dinyatakan reliabel.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,360 ^a | ,129 | ,091 | ,61221 |

a. Predictors : (Constant), Insentif, Kompetensi, Kualitas hidup

Tabel Uji Anova

Tabel Koefisien Regresi, Koefisien Beta dan Uji t

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2,085 | ,710 | | 2,939 | ,004 |
| | Kompetensi | -,173 | ,305 | -,126 | -,566 | ,573 |
| | Kualitas hidup | ,193 | ,296 | ,145 | ,653 | ,516 |
| | Insentif | ,401 | ,158 | ,341 | 2,535 | ,014 |

a. Dependent Variable : Target

Berdasarkan tabel Summary diperoleh koefien korelasi (R) 0,360 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,129. Tabel ANOVA di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 3,371 dengan probabilitas (sig. F) 0,023. Oleh karena probabilitas (sig. F) lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% (0,000 < 0,05) maka analisis regresi dalam penelitian ini dapat dikatakan layak analisis.

Berdasarkan tabel Koefisien Regresi, maka hasil perhitungan terhadap data yang dikumpulkan persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Unstandardized Coefficients Target Vaksinasi PMK

$$= 2,085 - 0,173 + 0,193 + 0,401$$

1. Standardized Coefficients

$$-0,126 + 0,145 + 0,341$$

Dari persamaan regresi diatas, diperoleh besarnya koefisien regresi variabel X1 = - 0.173 yang mengandung arti bahwa apabila variabel X1 berubah satu satuan maka akan terdapat perubahan dalam variabel Y

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 3,791 | 3 | 1,264 | 3,371 | ,023 ^b |
| Residual | 25,487 | 68 | ,375 | | |
| Total | 29,278 | 71 | | | |

a. Dependent Variable : Target

b. Predictors : (Constant), Insentif, Kompetensi, Kualitas hidup

sebesar - 0,173 satuan atau -17,3% dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel X1 maka akan menyebabkan penurunan variabel Y dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Koefisien regresi variabel X2 = 0.193 yang mengandung arti bahwa apabila variabel X2 berubah satu satuan maka akan terdapat perubahan dalam variabel Y sebesar 0.193 satuan atau 19.3% dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel X2 maka akan menyebabkan peningkatan variabel Y dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Koefisien regresi variabel X3 = 0.401 yang mengandung arti bahwa apabila variabel X3 berubah satu satuan maka akan terdapat perubahan dalam variabel Y sebesar 0.401 satuan atau 40.1% dengan kata lain apabila terjadi peningkatan pada variabel X3 maka akan menyebabkan peningkatan variabel Y dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Pembahasan

Uji Hipotesis

Rangkaian pengujian hipotesis diperlukan sebagai langkah awal analisis data yang bersumber dari pengolahan data statistik. Pengujian hipotesis menggunakan rumus regresi sederhana. Teknik analisis ini menggunakan bantuan program SPSS. Berdasarkan hipotesis, hasil yang diperoleh dari analisis tersebut menguraikan tentang pengaruh antara variabel bebas yaitu Kompetensi SDM, Kualitas Kehidupan Kerja dan Insentif dengan variabel terikat yaitu Target Vaksinasi Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) dapat diterima pada level 5% atau pada tingkat kepercayaan (*level of confidence*) 95%.

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.19 Koefisien Regresi besarnya pengaruh *parsial* (r) yang ditunjukkan oleh *beta* sebesar -0,126 (-12,6%) maka pengaruh *parsial* variabel kompetensi Sumber Daya Manusia (X1) terhadap target vaksinasi Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) ditunjukkan dengan *beta* sebesar -0,126 dengan *t* hitung sebesar -0,566 dengan signifikan (*sig*) 0,573 (tidak signifikan) pada level 1-20%, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap target vaksinasi Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) tidak dapat diterima. Besarnya pengaruh *parsial* (r) yang ditunjukkan oleh *beta* sebesar 0,145 (14,5%) maka pengaruh *parsial* variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X2) terhadap target vaksinasi Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) ditunjukkan dengan *beta* sebesar 0,145 dengan *t* hitung sebesar 0,653 dengan signifikan (*sig*) 0,516 (tidak signifikan) pada level 1-20%, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap target vaksinasi Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) tidak dapat diterima. Besarnya pengaruh *parsial* (r) yang ditunjukkan oleh *beta* sebesar 0,341 (34,1%) maka pengaruh *parsial* variabel Insentif (X3) terhadap target vaksinasi Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) ditunjukkan dengan *beta* sebesar 0,341 dengan *t* hitung sebesar 2,535 dengan signifikan (*sig*) 0,14 (signifikan) pada level 1-40%, maka hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Insentif terhadap target vaksinasi Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) dapat diterima.

Dari uraian di atas uji hipotesis

menunjukkan bahwa secara simultan yang meliputi Kompetensi SDM, Kualitas Kehidupan Kerja dan Insentif berpengaruh terhadap Target Vaksinasi PMK di Kabupaten Tulungagung.

Hal ini sesuai penelitian Rompis *et al.* (2017) yang memperlihatkan bahwa kualitas kehidupan kerja, kompetensi, dan insentif berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan yang mendapatkan kualitas kehidupan kerja yang baik, memiliki kompetensi, dan menerima insentif dengan adil dapat meningkatkan kinerja mereka, sehingga tujuan karyawan akan tercapai sesuai dengan waktu yang diharapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suseno *et al.* (2022) yang menunjukkan kompetensi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja. Elizar dan Tanjung (2018) mengemukakan bahwa tidak semua karyawan memerlukan kompetensi untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Kompetensi tidak selalu memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kompetensi SDM tenaga teknis di Puskesmas secara *parsial* tidak mempengaruhi Target Vaksinasi PMK di Kabupaten Tulungagung. Hal tersebut dimungkinkan karena responden rata-rata adalah karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA/Sederajat dengan masa kerja mayoritas kurang dari 5 tahun. Selain itu responden yang melaksanakan kegiatan vaksinasi PMK dan pelayanan di Puskesmas Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan telah memiliki keahlian khusus dan kompetensi tertentu sesuai tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sudah bekerja sesuai dengan kompetensi dan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki di Puskesmas Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung sehingga sebaik apapun Kompetensi SDM tersebut tidak berpengaruh terhadap pencapaian target vaksinasi PMK. Selain itu terdapat kerjasama yang kooperatif pada masyarakat di Kabupaten Tulungagung dalam pelaksanaan vaksinasi PMK sebagai upaya pencegahan dan pengendalian Penyakit Mulut dan Kuku.

Uji hipotesis menunjukkan bahwa secara *parsial* Kualitas Kehidupan Kerja

tidak berpengaruh terhadap pencapaian Target Vaksinasi PMK di Kabupaten Tulungagung.

Variabel kualitas kehidupan kerja belum mampu untuk meningkatkan performa kinerja karyawan. Dari hasil deskripsi responden menunjukkan bahwa responden rata - rata adalah karyawan berusia 20 - 30 tahun (usia produktif) dengan masa kerja kurang dari 5 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden sudah merasa nyaman untuk bekerja dan dapat menyesuaikan diri dengan iklim dan suasana lingkungan kerja di Puskesmas sehingga sebaik apapun kualitas kehidupan kerja tersebut tidak berpengaruh terhadap pencapaian Target Vaksinasi PMK di Kabupaten Tulungagung.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadiroh dan Rijanti (2022) yang mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja di Puskesmas sudah diinterpretasikan baik oleh responden. Menurut Harsono (2010) insentif adalah setiap sistem kompensasi dimana jumlah yang diberikan tergantung pada hasil yang dicapai, yang berarti menawarkan sesuatu yang berarti menawarkan sesuatu insentif kepada pekerja untuk mencapai hasil yang baik. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Uji hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial

Insentif berpengaruh terhadap pencapaian Target Vaksinasi PMK di Kabupaten Tulungagung dan kinerja tenaga teknis di Puskesmas di Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung. Insentif yang diberikan berdasarkan pencapaian Target Vaksinasi PMK yang diperoleh tenaga teknis di Puskesmas mendorong dan meningkatkan kinerja untuk mencapai hasil yang baik sebagai salah satu tujuan dalam rangka penanggulangan penyakit hewan menular yaitu Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) di Kabupaten Tulungagung. Hasil analisis juga menunjukkan Insentif berpengaruh dominan terhadap Target Vaksinasi PMK di Kabupaten Tulungagung, hal ini menegaskan bahwa Target Vaksinasi PMK sangat tergantung dengan Insentif yang ada. Insentif yang sesuai akan mendukung

proses pelaksanaan tugas serta memberikan tanggungjawab bagi tenaga teknis di Puskesmas pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung untuk bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang berlaku.

Kesimpulan

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Insentif di Puskesmas mempunyai pengaruh terhadap pencapaian Target Vaksinasi Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) di Kabupaten Tulungagung.
2. Kompetensi Sumber Daya Manusia di Puskesmas tidak mempunyai pengaruh terhadap pencapaian Target Vaksinasi Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) di Kabupaten Tulungagung.
3. Kualitas Kehidupan Kerja di Puskesmas tidak mempunyai pengaruh terhadap pencapaian Target Vaksinasi Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) di Kabupaten Tulungagung.
4. Insentif di Puskesmas mempunyai pengaruh terhadap pencapaian Target Vaksinasi Penyakit Mulut dan Kuku (PMK) di Kabupaten Tulungagung.

Saran

1. Insentif menjadi faktor yang paling mempengaruhi dalam meningkatkan performapelayanan tenaga teknis di Puskesmas. Sehingga perlu diberikan prioritas dengan pemberian insentif yang konsisten yang berpotensi mempengaruhi pencapaian target dan tujuan pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung.
2. Kualitas Kehidupan Kerja tidak menimbulkan pengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, karena dalam situasi apapun tenaga teknis di Puskesmas tetap dapat mencapai target yang dibebankan. Akan tetapi Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung tetap harus memperbaiki dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja untuk mengantisipasi efek penurunan kinerja di masa yang akan datang.
3. Kompetensi Sumber Daya Manusia tidak memberikan pengaruh yang signifikan

dalam pencapaian target organisasi. Namun demikian Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan tetap berkewajiban memperhatikan dan meningkatkan

kapasitas kompetensi tenaga teknis di Puskesmas agar siap menghadapi tantangan di masa depan dengan lebih baik.

4. Upaya perbaikan atau peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kualitas Kehidupan Kerja dan Insentif di Puskesmas, perlu dilakukan oleh Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung, dengan mengkaji lebih intensif tentang faktor - faktor yang mempengaruhi keberhasilan pelayanan. Dengan mengetahui informasi yang akurat maka peningkatan Standar Pelayanan Minimal dan capaian serta tujuan organisasi menjadi lebih optimal.
5. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan kajian yang sama, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan referensi dan perbandingan serta diharapkan untuk melakukan pengembangan terhadap penelitian yang dapat dilakukan dengan menambah jumlah sampel, memperluas lingkup penelitian, menambahkan variabel - variabel lain yang dapat mempengaruhi penelitian seperti : motivasi, kedisiplinan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, budaya kerja, gaya kepemimpinan, akuntabilitas, komitmen organisasi, kinerja organisasi, dan lain sebagainya.

Referensi

- Aisha, A.N., Yassierli., dan Hardjomidjojo P. 2014. *Evaluasi Sistem Insentif untuk Meningkatkan Performansi Kerja (Studi Kasus : Pegawai Non Akademik)*. JITI, 13(1), 83-95
- Azwar, Saifudin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Bawono, A. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga : STAIN Salatiga Press
- Budipitojo, Teguh. 2022. *Penyakit Mulut dan Kuku serta Peran FKH UGM*. diakses pada : <https://ugm.ac.id/berita/22987-penyakit-mulut-dan-kuku-serta-peran-fkh-ugm>
- Cascio, W.F. 2003. *Managing Human Resources*. New York : McGraw-Hill
- Creswell, J.W., 2003. *Research design qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. Second edition. New Delhi : Sage Publications
- Darmawan, D et al. 2020. *The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty*, International Journal of Psychosocial Rehabilitation, 24(3), 2580-2592.
- Davis, K. & Newstrom. 1994. *Perilaku dalam Organisasi*, Alih Bahasa : Agus Dharma Jilid Satu. Jakarta : Erlangga
- Elizar dan Hasrudy Tanjung. 2018. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal UMSU, Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 46-58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi II. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T.H. 2013. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Harsono. 2010. *Perencanaan Kepegawaian*. Bandung : Fokus Media
- Hasibuan, M.S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Cet.6. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hermawati, Adya. 2014. *QWL and Organizational Trust Related to Job Satisfaction and Organizational Commitment at Private Higher Education Institution in Malang- Indonesia*. Journal of Basic and Applied Scientific Research, 4(2)
- Hutagalung, S., Metiana., dan Bambang Mantikei. 2021. *Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Puruk Cahu*. Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Palangkaraya, Journal of Environment and Management, 2(3), 249 -255
- Iskandar, Kevin Frangky., Willem JFA Tumbuan., dan Greis M Sendow. 2019. *Analisis Keterlibatan Kerja, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT Air Manado*. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado, Jurnal EMBA, 7 (3)
- Kadarisman, M., 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Rajawali Press
- Mangkunegara, Anwar P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :

- PT Remaja Rosdakarya
- Mobaraki, H., G. M. Rokhsare., M. Kamali., dan A. Pourbakht. 2017. *The Relationship between Quality of Work-life and Job Satisfaction among Audiologists in Iran*. *Auditory and Vestibular Research*, 26(4), 215-22
- Moheriono. 2017. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rompis, Andreas, Altje Tumbel dan Greis Sendow. 2017. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Cabang Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi, Manado. *Jurnal EMBA*, 5 (3)
- Ruky, A.S., 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sikula, A. E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga
- Siregar, S., 2010. *Statistika deskriptif untuk penelitian*. Jakarta : Rajawali Press
- Sumarsono, HM. Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta :Graha Ilmu
- Suseno, Agus, Willy Tri Hardianto dan Muhamad Rifai.2022. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Dinas Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan*. Universitas Tribhuwana Tunggaladewi, Malang. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik (JIAP) FISIP UM Mataram*, 10 (2), 145-162
- Umar, Husein. 2015. *Metodologi Penelitian, Aplikasi Dalam Pemasaran*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta : Rajawali Press
- Zin, Razali M. 2004. *Perception of Profesional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment*. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6 (3), 323-334
- Nadiroh, Lisa Khoridatul Ainun dan Tristiana Rijanti. 2022. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi Kerja Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Stikubank. *Management Studies and Enterpreneurship Journal (MSEJ)*, 3 (4), 2190-2199
- Panggabean. M.S., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.