

Visionist

Volume 8, Nomor 1 - Maret 2019

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TAMAN WISATA PUNCAK MAS BANDAR LAMPUNG <i>Asmarantika, Iskandar A Alam dan Habibburahman</i>	1-7
STRATEGI PENINGKATAN DISIPLIN PEGAWAI MELALUI PERBAIKAN LINGKUNGAN KERJA DAN PENINGKATAN MOTIVASI PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PRINGSEWU <i>Erza Gitta, Tina Miniawati dan Zaidirina</i>	8-17
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL <i>Fabianus, Habibburahman dan M. Oktavianur</i>	18-22
PENGARUH BAURAN PEMASARAN DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MOBIL PADA PT. ASTRA INTERNASIONAL DAIHATSU LAMPUNG <i>Firdaus Ali, Andala R P Barusman dan M. Oktavianur</i>	23-29
ANALISIS PERSEPSI KEPUASAN PASIEN TENTANG PELAYANAN KESEHATAN PADA PASIEN BPJS KESEHATAN DAN UMUM KELAS II DI KLINIK RAWAT INAP HUSADA TALANG PADANG KABUPATEN TANGGAMUS TAHUN 2018 <i>Najiroh, A. Suharyo dan Marzuki Noor</i>	30-39
PENGARUH <i>E-WOM</i> DAN <i>REVIEW</i> PRODUK PADA <i>MARKET PLACE</i> SHOPEE TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PAKAIAN JADI DI BANDAR LAMPUNG <i>Rini Velita, Andala R P Barusman dan V. Saptarini</i>	40-47
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN MESUJI <i>Riza Marroska, Habibburahman dan M. Oktavianur</i>	48-55
PENGARUH KOMPETENSI DAN INSENTIF KERJA TERHADAP KINERJA HAKIM PADA PENGADILAN TINGGI TANJUNG KARANG <i>Tika Susiana, Mustofa Usman dan Defrizal</i>	56-63

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 8	Nomor 1	Halaman 1 – 63	Bandar Lampung Maret 2019	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 8, Nomor 1 - Maret 2019

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

PENGARUH KOMPETENSI DAN INSENTIF KERJA TERHADAP KINERJA HAKIM PADA PENGADILAN TINGGI TANJUNG KARANG

Tika Susiana Ercha¹, Mustofa Usman², Defrizal³
Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

Abstrak

Hakim yang memiliki kompetensi tinggi dalam bekerja, baik pengetahuan, pengalaman maupun keterampilannya maka akan memiliki semangat yang tinggi pula, sehingga tidak akan sulit dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan dan menjadi tanggung jawabnya, hal ini dikaitkan dengan faktor kompetensi dan insentif kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan insentif kerja secara parsial dan bersama-sama terhadap kinerja hakim pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dan analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis kualitatif dan analisis kuantitatif berupa analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil dan interpretasi maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja hakim pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang, insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja hakim pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang serta kompetensi dan insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja hakim pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang. Saran yang hendak penulis sampaikan dalam penelitian ini yaitu hendaknya Ketua Pengadilan Tinggi Tanjungkarang mengikutsertakan hakim pada kegiatan pendidikan dan pelatihan (Diklat) teknis komputerisasi secara bergantian dan terus menerus, sehingga hakim memiliki keterampilan yang dapat diandalkan.

Kata Kunci: *Kompetensi, Insentif Kerja, Kinerja Hakim.*

Pendahuluan

kehakiman untuk menerima, memeriksa dan memutus perkara. Dalam melaksanakan tugas tersebut, baik lembaga peradilan maupun hakim dibekali jaminan kemandirian atau independensi yang berlaku universal, yaitu independensi kekuasaan kehakiman. Independensi ini tidak menjadikan lembaga peradilan dan hakim bebas dari evaluasi atau penilaian terhadap kinerjanya. Sebab, lembaga peradilan adalah badan publik dan hakim sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman berperan penting dalam perlindungan dan penegakan hukum. Posisi tersebut menuntut pertanggungjawaban yang lebih luas kepada publik, termasuk dari segi kinerjanya, dan hal ini tidaklah dapat dianggap sebagai sesuatu yang mengancam independensi kekuasaan kehakiman, sepanjang pelaksanaannya tidak mengganggu kerja hakim dalam memutus perkara dan tidak menyinggung substansi perkara.

Usaha untuk dapat meningkatkan kinerja hakim diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moeheriono, 2009). Selama ini masih terhadap instansi pengadilan yang belum mempunyai hakim dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas hakim dan sulitnya mengukur kinerja hakim (Sriwidodo dan Budhi, 2010). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang hakim dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja hakim dapat meningkat.

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2016 tentang Perumusan Standar Kompetensi Teknis Pegawai Negeri Sipil, menyebutkan bahwa kompetensi teknis adalah kemampuan kerja setiap pegawai negeri sipil yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang mutlak diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas jabatannya. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh pegawai dan pimpinan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh hakim yang

berkompetensi di bidangnya. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Peningkatan kompetensi hakim sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan hakim. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja hakim akan semakin optimal.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di Pengadilan Tinggi Tanjungkarakang terlihat bahwa pelaksanaan tupoksi yang sekarang sudah banyak menggunakan komputer, baik berupa aplikasi maupun untuk pekerjaan pengetikan, ternyata tidak mampu diikuti oleh seluruh hakim. Akibatnya hakim yang kurang mampu menggunakan komputer melimpahkan beban pekerjaan tersebut kepada segelintir pegawai yang mampu, sehingga menghambat pekerjaan lainnya dan waktu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.

Selain dilihat dari aspek kompetensi hakim dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja hakim, maka salah satu aspek yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah insentif kerja. Insentif sebagai tambahan balas jasa yang diberikan kepada hakim tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Penambahan balas jasa tersebut merupakan tambahan upah (bonus) karena adanya kelebihan prestasi yang membedakan dengan hakim lainnya. Pengupahan ini dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja hakim yang juga berdampak pada produktivitas hakim yang berprestasi untuk tetap berada dalam organisasi, atau dalam pengertian lain, insentif merupakan suatu penghargaan atau Kompetensi yang diberikan organisasi kepada hakim berdasarkan hasil kinerja mereka dan merupakan suatu cara untuk meningkatkan kinerja hakim. Insentif ini diterima hakim sesuai dengan kinerja, yang akan memberikan dorongan atau motivasi agar bekerja lebih baik lagi sehingga tingkat produktivitas kerja akan semakin baik.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan bahwa program insentif yang diterapkan oleh Pengadilan Tinggi Tanjungkarakang berupa insentif material dan insentif non material. Insentif material berupa uang dan jaminan sosial, sedangkan insentif non material berupa pemberian balas jasa, pemberian piagam penghargaan, pemberian promosi, dan pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas. Insentif non material belum dilaksanakan secara maksimal terutama pemberian promosi kepada hakim belumlah berjalan secara transparan dan adil, sehingga menimbulkan kecemburuan sosial di antara hakim di Pengadilan Tinggi Tanjungkarakang.

Reformasi sistim peradilan membawa perubahan yang mendasar bagi peran Pengadilan Tinggi Tanjungkarakang dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya, di bidang Administrasi, Organisasi, Perencanaan dan Keuangan. Pengadilan Tinggi Tanjungkarakang, merupakan lingkungan Peradilan di bawah Mahkamah Agung Republik Indonesia sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan. Pengadilan Tinggi Tanjungkarakang bertugas dan berwenang menerima, memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara yang masuk di tingkat banding.

Hasil observasi yang penulis lakukan di Pengadilan Tinggi Tanjungkarakang bahwa dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai penggerak roda organisasi, hakim sering terlambat masuk kerja pada hal jadwal persidangan cukuplah padat sehingga berdampak pada target penyelesaian perkara. jumlah perkara yang telah diputus oleh Pengadilan Tinggi Tanjungkarakang selama 5 (lima) tahun terakhir cenderung berfluktuasi dan menurun. Peningkatan penyelesaian jumlah perkara tertinggi terjadi pada tahun 2018 sebesar 9,71% dan penurunan tertinggi yaitu pada tahun 2015 sebesar 12,20%. Rata-rata perkembangan selama 5 (lima) tahun terakhir yaitu menurun sebesar 1,61%.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Achmad, 2009). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Jadi pendefinisian kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu. Lingkup kajian kinerja dapat terlihat dari peran individu pegawai dan lebih fokus kepada hasil-hasil kerja yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi, baik berdasarkan kelompok struktural dan kelompok fungsional maupun hasil kerja yang dicapai oleh unit kerja yang ada (Moenir, 2013).

Hakim yang memiliki kompetensi tinggi dalam bekerja, baik pengetahuan, pengalaman maupun keterampilannya maka akan memiliki semangat yang tinggi pula, sehingga tidak akan sulit dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan dan menjadi tanggung jawabnya. Hal ini juga akan sejalan dengan kondisi motivasi dari hakim. Insentif kerja yang diberikan kepada hakim, baik itu insentif material dan insentif non material secara langsung akan berdampak pada kondisi pencapaian kinerja, hakim yang diberikan insentif kerja tinggi maka akan mempunyai semangat kerja dan kedisiplinan yang tinggi pula. Dengan adanya kompetensi dan insentif kerja yang maksimal maka akan mempermudah hakim dalam meningkatkan kinerjanya, begitu juga sebaliknya, tanpa adanya dukungan kompetensi dan insentif kerja maka pencapaian kinerja akan sangat sulit. Berkaitan dengan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang kompetensi dan insentif kerja terhadap kinerja hakim, yang dituangkan dalam Tesis dengan

judul: “Pengaruh Kompetensi dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Hakim Pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang”.

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah tersebut di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja hakim pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang?
- b. Apakah insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja hakim pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang?
- c. Apakah kompetensi dan insentif kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja hakim pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang?

Kompetensi

Kata kompetensi berasal dari kata *competence* atau *competency*, yang berarti kecakapan, kemampuan, atau kewenangan. Dari pengertian tersebut dapat ditarik pengertian bahwa kompetensi adalah kapasitas kemampuan, kecakapan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang sudah menjadi keahliannya. Dengan demikian ia dianggap kompeten atau berwenang dalam bidang pekerjaan tersebut. Jadi pekerjaan tersebut memang merupakan profesinya. Dengan demikian orang tersebut akan sukses dalam melaksanakan pekerjaannya apabila ditugaskan pada bidang kerjanya. Spencer and Spencer (dalam Dharma, 2013) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristics of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation*). Kata “*underlying characteristics*” memiliki makna bahwa kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang, serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Kata “*causally related*” mengandung arti bahwa kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Sedangkan kata “*criterion-referenced*” memiliki arti bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja yang baik dan siapa yang berkinerja kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Spencer and Spencer dalam Defrizal & Fardlani (2016), juga berpendapat bahwa kompetensi dapat dibagi dua, yaitu: *threshold* dan *differentiating*. *Threshold competencies* adalah karakteristik dasar, berupa pengetahuan atau keahlian dasar yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan yang dimaksud dengan *differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dengan individu yang berkinerja rendah.

Insentif Kerja

Metode insentif yang adil dan layak merupakan daya penggerak yang merancang terciptanya pemeliharaan karyawan, karena dengan pemberian insentif karyawan merasa mendapat perhatian dan pengakuan terhadap prestasi yang dicapainya, sehingga semangat kerja dan sikap loyalnya akan semakin baik. Pelaksanaan pemberian insentif perusahaan terutama dimaksudkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik agar tetap bertahan di dalam perusahaan.

Insentif itu sendiri merupakan rangsangan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini berarti insentif merupakan suatu bentuk motivasi bagi karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan. Hariandja (2013) memberikan pengertian insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya

Kinerja Hakim

Mathis dan Jackson (2012) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang antara lain termasuk: kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Ditambahkan oleh Foster dan Seeker (2011), bahwa kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, motivasi dan kepercayaan diri. Menurut Suprihanto (2014), Barusman dan Mihdar (2014), Kinerja adalah kemampuan kerja seorang pegawai yang dapat dibuktikan dari hasil kerja sehari-hari yang dapat memberikan nilai lebih bagi kemajuan unit kerja atau organisasinya. Setiap pegawai diharapkan memiliki kinerja (prestasi kerja) yang memuaskan, sehingga sinergi dari prestasi-prestasi pegawai akan dapat meningkatkan dan mengembangkan eksistensi organisasi di tengah-tengah masyarakat. Adapun manajemen kinerja pada dasarnya berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi untuk merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi karyawan (Ruky, 2014). Pasal 19 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman memandatkan tugas hakim sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman untuk menerima, memeriksa dan memutus perkara. Dalam melaksanakan tugas tersebut, baik lembaga peradilan maupun hakim dibekali jaminan kemandirian atau independensi yang berlaku universal, yaitu independensi kekuasaan kehakiman.

Independensi kekuasaan kehakiman tersebut dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu: *Pertama*, independensi kolektif, yaitu kemandirian yang diberikan kepada kekuasaan kehakiman sebagai lembaga secara kolektif dalam hubungannya dengan cabang-cabang kekuasaan lainnya. *Kedua*, independensi personal, yaitu kemandirian kekuasaan kehakiman yang diberikan kepada hakim terkait dengan jabatannya. Independensi personal terbagi dua, yaitu: (a) independensi substantif, yaitu kemandirian yang diberikan kepada hakim dalam kaitannya dengan pelaksanaan fungsi memeriksa dan memutus perkara serta menjalankan tugas resmi lainnya dan (b) independensi personal hakim, yaitu kemandirian yang diberikan kepada hakim selama yang bersangkutan menjabat sebagai hakim. *Ketiga*, independensi internal, yaitu kemandirian kekuasaan kehakiman yang diberikan kepada hakim dalam berhubungan dengan kolega dan atasannya ketika melaksanakan tugas yudisialnya (Agung, 2015).

Metodologi

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh hakim di pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang berjumlah 23 orang.

Menurut Arikunto (2012) “Apabila objek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah objek lebih besar dari 100 maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka responden dalam penelitian ini berjumlah 23 Hakim pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang dengan menggunakan metode sensus atau penelitian populasi.

Analisis Data

Analisis deskriptif yaitu analisis yang menggambarkan secara rinci, dengan interpretasi terhadap data yang diperoleh melalui pendekatan teoritis. Analisis deskriptif ini dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik responden dan karakteristik data yang meliputi distribusi frekuensi.

Analisis inferensial dimaksudkan dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil.

Analisis inferensial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis regresi linier berganda

Analisis ini digunakan karena variabel bebas lebih dari 1 (satu), selain itu untuk meramalkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dengan kata lain analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Kinerja hakim bila variabel bebas Kompetensi dan Insentif kerja berubah dengan model regresi linier berganda dengan persamaan matematisnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_t$$

Keterangan:

Y = Kinerja hakim

X₁ = Kompetensi

X₂ = Insentif kerja

α = Konstanta sisipan

β₁₂ = Koefisien regresi yang dihubungkan dengan variabel bebas

e_t = Error term

2. Uji Korelasi Product Moment

Analisis korelasi product moment dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis hubungan keterikatan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3. Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan rumus Koefisien Determinasi (KP).

4. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% dengan $dk = (n-2)$. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $\leq 0,05$ maka H_a diterima.

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima.

5. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap dependen. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% dengan

derajat bebas pembilang $df1 = (k-1)$ dan derajat bebas penyebut $df2 = (n - k)$, k merupakan banyaknya parameter (koefisien) model regresi linier dan n merupakan jumlah pengamatan. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $\leq 0,05$ maka H_a diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

a. Variabel Kompetensi

Diperoleh jawaban sebanyak 2 responden atau 8,70% menyatakan kompetensi dalam kategori sangat baik, 12 responden atau 52,17% menyatakan kompetensi dalam kategori baik, 9 responden atau 39,13% menyatakan kompetensi dalam kategori kurang baik, dan tidak ada responden yang menyatakan kompetensi dalam kategori tidak baik maupun sangat tidak baik. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi hakim pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang termasuk dalam kategori “baik”.

b. Variabel Insentif Kerja

Diperoleh jawaban sebanyak 3 responden atau 13,05% menyatakan insentif kerja dalam kategori sangat baik, 12 responden atau 52,17% menyatakan insentif kerja dalam kategori baik, 8 responden atau 34,78% menyatakan insentif kerja dalam kategori kurang baik dan tidak ada responden yang menyatakan insentif kerja dalam kategori tidak baik maupun sangat tidak baik. Dapat disimpulkan bahwa insentif kerja hakim pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang secara dominan termasuk dalam kategori yang “baik”.

c. Variabel Kinerja Hakim

Diperoleh jawaban sebanyak 12 responden atau 42,17% menyatakan kinerja dalam kategori baik, 11 responden atau 47,83% menyatakan kinerja dalam kategori kurang baik, dan tidak ada responden yang menyatakan kinerja dalam kategori sangat baik, tidak baik maupun sangat tidak baik. Hal ini mengandung arti bahwa kinerja hakim pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang secara dominan termasuk dalam kategori baik.

Analisis Inferensial

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis inferensial dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program komputer SPSS 20 for Windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.246	4.651		.268	.791
Kompetensi	.600	.109	.634	5.506	.000
Insentif kerja	.424	.111	.442	3.839	.001

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil di atas, kemudian dimasukkan ke dalam bentuk persamaan regresi linier berganda, sehingga menjadi persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1,246 + 0,600X_1 + 0,424X_2 + et$$

Interpretasi

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda seperti di atas dapat diberikan interpretasi sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 1,246 mengandung arti kinerja hakim akan tetap atau konstan sebesar 1,246 point tanpa adanya kompetensi dan insentif kerja.
- b. Koefisien regresi X_1 bertanda positif sebesar 0,600 berarti pengaruh kompetensi terhadap kinerja hakim sebesar 0,600 point, atau apabila kompetensi meningkat sebesar 1 point dengan asumsi variabel insentif kerja dianggap konstan, maka diprediksikan kinerja hakim akan meningkat 0,600 point pada konstanta 1,246.
- c. Koefisien regresi X_2 bertanda positif sebesar 0,424 berarti pengaruh insentif kerja terhadap kinerja hakim sebesar 0,424 point, atau apabila variabel insentif kerja meningkat 1 point,

dengan asumsi variabel kompetensi dianggap konstan, maka diprediksikan kinerja hakim akan meningkat 0,424 point pada konstanta 1,246.

- d. Koefisien regresi X_1 lebih besar dari koefisien regresi X_2 , mengandung arti bahwa kompetensi lebih berpengaruh daripada insentif kerja dalam rangka meningkatkan kinerja hakim. Variabel kompetensi memberikan sumbangan sebesar 0,600 terhadap peningkatan kinerja hakim, sedangkan variabel insentif kerja sebesar 0,424.

b. Korelasi Product Moment

Analisis korelasi product moment dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis hubungan keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil sebagai berikut:

$$r_{X_1Y} = 0,760$$

$$r_{X_2Y} = 0,623$$

$$r_{X_1X_2Y} = 0,870$$

Untuk mengetahui keeratn hubungan di antara variabel penelitian maka digunakan tabel konsultasi sebagai berikut :

Tabel 2. Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Keeratn Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono, (2013: 183)

Berdasarkan nilai korelasi dari hasil pengolahan data tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa :

- a. Korelasi antara kompetensi terhadap kinerja hakim yaitu sebesar 0,760, mengandung arti bahwa hubungan kedua variabel tersebut positif dengan tingkat keeratn dalam kategori kuat.
- b. Korelasi antara insentif kerja terhadap kinerja hakim yaitu sebesar 0,623, mengandung arti bahwa hubungan kedua variabel tersebut positif dengan tingkat keeratn dalam kategori kuat.
- c. Korelasi antara kompetensi dan insentif kerja secara bersama-sama terhadap kinerja hakim yaitu sebesar 0,870, mengandung arti bahwa hubungan ketiga variabel tersebut positif dengan tingkat keeratn dalam kategori sangat kuat.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (koefisien penentu) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Kompetensi dan Insentif kerja terhadap Kinerja hakim pegawai. Perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 ^a	.757	.732	2.154

Sumber: Data Diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana terlihat dalam Tabel 19 di atas, maka terlihat nilai koefisien determinasi yaitu pada kolom *R Square* sebesar 0,757 atau 75,7%. Hal ini berarti bahwa kompetensi dan insentif kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan kinerja hakim pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang sebesar 75,7%, sedangkan sisanya yaitu 24,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

Uji Hipotesis

Selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis tinggi secara parsial maupun simultan. Pengujian secara parsial digunakan uji t dan pengujian secara simultan digunakan dengan uji F.

- a. Pengujian Secara Parsial

Untuk variabel kompetensi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,506 lebih besar dari nilai $t_{tabel(27-2)}$ (2,080) atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain kompetensi berpengaruh terhadap kinerja hakim pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang.

Untuk variabel insentif kerja, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,839 lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,080) atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,001, lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja hakim pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang.

b. Pengujian Secara Simultan

Untuk pengujian secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} (31,080) $>$ F_{tabel} (3,493) dan nilai signifikansi (sig.) 0,000 $<$ α 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara bersama-sama kompetensi dan insentif kerja berpengaruh positif terhadap kinerja hakim. Besarnya pengaruh tersebut dijelaskan oleh nilai *R-Square* sebesar $= (0,870)^2 = 0,75,7$ yang menunjukkan besarnya sumbangan kompetensi dan insentif kerja terhadap kinerja hakim sebesar 75,7% sedangkan sisanya 24,3% dijelaskan faktor lain yang tidak diidentifikasi (diteliti) dalam penelitian ini

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data secara deskriptif dan inferensial, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja hakim Pengadilan Tinggi Tanjungkarang. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi kompetensi dan insentif kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja hakim itu sendiri. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja hakim yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 5,506 lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,080) atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain kompetensi berpengaruh terhadap kinerja hakim pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang.

Adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja hakim dalam penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Wibowo (2016) bahwa setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan. Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Dengan demikian, kompetensi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, motivasi kerja guru, dan insentif terhadap kinerja guru secara bersama-sama, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru; (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara insentif terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat kompetensi, motivasi kerja guru dan insentif maka kinerja guru juga akan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, maka akan semakin baik pula kinerja hakim, begitu pula sebaliknya, jika kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak baik, maka kinerja hakim akan menurun.

Hasil penelitian juga dapat disimpulkan bahwa insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja hakim, yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 3,839 lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,080) atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,001 lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain insentif kerja berpengaruh terhadap kinerja hakim pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang. Hal ini berarti, dengan insentif kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja hakim.

Adanya pengaruh insentif kerja terhadap kinerja hakim, maka hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Handoko (2010), bahwa insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat lebih besar untuk berprestasi dalam berorganisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2015) dengan kesimpulan bahwa Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Variabel Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, dan hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Insentif Finansial berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin baik insentif kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, maka akan semakin baik pula kinerja hakim, begitu pula sebaliknya, jika

insentif kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak baik, maka kinerja hakim akan menurun.

Kesimpulan dan Implikasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis setiap variabel penelitian maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja hakim pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang, hal ini mengandung arti bahwa semakin baik kompetensi yang diterapkan maka akan semakin baik pula kinerja hakim pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang.
2. Intensif kerja berpengaruh terhadap kinerja hakim pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang, hal ini mengandung arti bahwa semakin baik intensif kerja maka akan semakin baik pula kinerja hakim pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang.
3. Kompetensi dan intensif kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja hakim pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang, hal ini mengandung arti bahwa semakin baik kompetensi dan intensif kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja hakim pada Pengadilan Tinggi Tanjungkarang ke arah yang lebih baik.

Implikasi

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, serta penelusuran setiap item variabel penelitian maka dapat dirumuskan implikasinya sebagai berikut :

1. Hasil penelusuran untuk variabel kompetensi, diperoleh skor terendah tentang saya memiliki keterampilan di bidang komputerisasi dalam menunjang pekerjaannya. Untuk masalah ini, hendaknya Ketua Pengadilan Tinggi Tanjungkarang mengikutsertakan hakim pada kegiatan peningkatan keterampilan teknis komputerisasi secara bergantian dan terus menerus, sehingga hakim memiliki keterampilan yang dapat diandalkan. Diakeranakan Indiaktor Atribut Personal merupakan indikator inti yang harus dimiliki seorang hakim maka Ketua Pengadilan Tinggi Tanjungkarang lebih memperhatikan dan mengawasi setiap hakim terutama dalam hal berperilaku (*behavior*) baik di kantor maupun di luar kantor, terutama atas pelanggaran hukum, etika dan kenormaan masyarakat.
2. Hasil penelusuran untuk variabel intensif kerja, diperoleh skor terendah tentang evaluasi jabatan berupa promosi sudah dilaksanakan secara transparan. Untuk masalah ini, Ketua Pengadilan Tinggi Tanjungkarang dalam melakukan promosi jabatan harus dilaksanakan secara transparan sesuai dengan jabatan dan pengalaman kerjanya.
3. Hasil penelusuran untuk variabel kinerja hakim, diperoleh skor terendah tentang saya mencapai target kuantitas kerja yang telah dibuat. Untuk masalah ini, Ketua Pengadilan Tinggi Tanjungkarang melakukan pengawasan secara intensif baik melalui inspeksi mendadak (sidak) dan pemberian sanksi disiplin. Di sisi lain, hakim Pengadilan Tinggi Tanjungkarang hendaknya menerapkan disiplin kerja yang tinggi, seperti melaksanakan tugas persidangan bagi hakim yang telah dijadwalkan sebelumnya, tidak meninggalkan pekerjaan sebagai hakim dalam persidangan sehingga dapat berakibat pada penundaan jalannya persidangan yang telah dijadwalkan. Selain itu Ketua Pengadilan Tinggi Tanjungkarang sebaiknya memperhatikan domisili Hakim yang umumnya berasal dari luar daerah Lampung, sehingga dapat berakibat pada penundaan jadwal persidangan sampai menunggu Hakim datang.

Daftar Pustaka

- Agus Wahyudi. 2019. *Tata Laksana Baku Penyusunan Tesis, Cetakan Kedelapan*. UBL Press. Bandar Lampung.
- Achmad. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Agung, Mahkamah. 2015. *Kajian Pengembangan Sistem, Mekanisme, serta Tata Kerja Pengawasan, Penilaian Kualitas dan Kinerja Hakim*. Mahkamah Agung RI. Jakarta.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Rineka Cipta. Jakarta.

- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfacation and Organaziotional Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No:9, pp 118-126
- Darma, Agus. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenhalindo. Jakarta.
- Hasibuan S.P., M. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan. Haji Mas Agung. Jakarta.
- Mathis, Robert & Jackson, John. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2. Salemba Empat. Jakarta.
- Moehariono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Moenir, 2013. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2013 tentang Perumusan Standar Kompetensi Teknis Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2010 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai.
- Ruky, Ahmad S. 2014. Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima. Salemba Empat. Jakarta.
- Sriwidodo dan Budhi, Agus. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Penerbit Alpha Beta. Bandung.
- Suprihanto, John. 2014. Perilaku Organisasional. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.