

Kinerja ASN Dalam Perspektif Kompetensi dan Insentif

Ni Putu Diyana Lestari⁽¹⁾

I Gede Putu Kawiana⁽²⁾

Putu Atim Purwaningrat⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

e-mail: diyanalstr014@gmail.com

ABSTRACT

Performance is a reflection of individual performance, and when each individual works well, performs well, is enthusiastic and gives their best, this is the answer to the success or failure of an organization's goal setting. This study was conducted to determine the impact of Tabanan Regency Environmental Services capabilities and incentives on the performance of her ASN employees. The study population consisted of a sample of all Tabanan Regency Environmental Services ASN staff, a total of 125 individuals, a total of 125 respondents, and the sampling method used a saturated sample. Data for this study were collected through the distribution of questionnaires, and the tools used in this study were validity test, reliability test, classical assumptions, multiple regression analysis, coefficient of determination, t-test, and F-test. . In this study, we find that: Capabilities and incentives have a large positive impact on employee performance. The magnitude of the independent variable's effect on employee performance is 60.9%. Based on the survey results, Tabanan Environmental Service should implement outbound and other field activities in the future to motivate employees. Such activities calm employees down, reduce work stress, and make employees more engaged in their work.

Keyword: Capabilities, incentives and employee performance

ABSTRAK

Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka yang merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Penelitian kali ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan yang berjumlah 125 orang dengan jumlah sampelnya sebanyak 125 orang responden dengan metode penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan metode penyebaran kuesioner dan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: Kompetensi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja pegawai adalah 60,9%. Melihat hasil penelitian, kedepannya Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan harus mengadakan kegiatan lapangan seperti *outbound* dengan tujuan membangkitkan motivasi kerja pegawai. Kegiatan seperti ini akan membuat pegawai merasa tenang dan mengurangi tingkat stress kerja yang nantinya akan membuat pegawai semakin semangat dan termotivasi dalam bekerja.

Kata kunci: Kompetensi, Insentif, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Terdapat beberapa permasalahan yang mengakibatkan tidak maksimalnya kinerja pegawai. Salah satunya disebabkan oleh kompetensi yang dimiliki pegawai. Berdasarkan observasi awal permasalahan kompetensi yang terjadi saat ini yaitu banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensi, pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya. Ketidaksesuaian hal tersebut dengan posisi atau jabatan pekerjaan yang ditugaskan mengakibatkan terjadi kesenjangan antara tugas dan tanggung jawab karena tidak adanya kesesuaian antara kompetensi dengan posisi atau jabatan yang diberikan, sehingga dalam mencapai kinerja pegawai ada pegawai yang kurang kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penyusunan data pegawai ASN di Dinas Lingkungan Hidup diperoleh data tingkat pendidikan pegawai ASN, tingkat pendidikan ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan dirasa masih kurang merata sebagian besar tingkat pendidikan pegawai paling banyak berpendidikan SLTA/SMA yaitu sebanyak 64 orang. Sedangkan, pada kedudukan kedua tingkat pendidikan pegawai ASN yang masih terbilang banyak yaitu berpendidikan SLTP/SMP yaitu sebanyak 24 orang. Sementara itu, sebagian besar pekerjaan menggunakan perangkat komputer yang membuat pegawai memerlukan keterampilan di dalam bidang tersebut untuk mengerjakan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai mengatakan bahwa hal tersebut juga dipengaruhi oleh umur beberapa pegawai ASN yang sudah menginjak masa tua dan biaya yang diperlukan untuk melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi yang cukup mahal sehingga beberapa pegawai ASN tersebut masih enggan melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi. Akan tetapi ada juga beberapa pegawai ASN yang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Sekalipun tingkat motivasi pegawai yang dimiliki oleh suatu instansi rata-rata tinggi, sering mengikuti pelatihan, serta memiliki pengalaman kerja yang memadai tetapi bila tidak ditunjang dengan tingkat pendidikan pada akhirnya kinerja maksimal akan sulit diwujudkan. Maka dari itu, tingkat pendidikan atau kompetensi sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Kadarisman (2012:182) insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan bagi hasil (*gain sharing*) dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas dan efisiensi. Insentif adalah suatu bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap perusahaan.

Hal ini diharapkan dapat membentuk suatu pola hubungan baik antara para pegawai dan perusahaan dimana para pegawai akan berpikir bahwa perusahaan tempat dimana mereka

bekerja bisa memahami, serta mengetahui kebutuhan hidup yang menjadi pemicu mengapa mereka bekerja. Dari sudut pandang perusahaan, insentif merupakan suatu biaya balas jasa yang harus dikeluarkan oleh pihak perusahaan kepada para karyawan, oleh karena itu pihak perusahaan harus melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai prestasi kerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan dari perusahaan tersebut.

Komponen gaji yang diterima seorang pegawai pada umumnya terdiri atas: Gaji Pokok ditambah Aneka Tunjangan/Insentif – Aneka Potongan. Pemberian insentif/tunjangan dimaksudkan sebagai motivator bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Penataan sistem kesejahteraan ASN dapat dimulai dengan sistem pemberian insentif berdasarkan beban kerja dan kinerja (*performance based salary*). Artinya besarnya insentif disesuaikan yang diterima pegawai seharusnya disesuaikan dengan kinerja yang dicapai pegawai tersebut.

Selama ini pemberian insentif hanya didasarkan pada golongan dan eselon, bukan didasarkan pada kinerja atau prestasinya. Sehingga baik pegawai yang berkompeten atau yang tidak, akan mendapat besar insentif yang sama asal memiliki golongan atau eselon yang sama, sistem insentif yang ada saat ini dinilai tidak ada perbedaan antara pegawai yang benar-benar kerja keras, berketerampilan tinggi, kompeten dan profesional sehingga kondisi ini dapat menimbulkan ketidakpuasan karena sistem insentif yang didasarkan pada golongan sehingga pegawai yang memiliki golongan sama akan menerima insentif yang sama meskipun antara pegawai satu dengan pegawai lainnya memiliki keterampilan, kompetensi dan profesionalitas yang jauh berbeda.

Fenomena awal yang diketahui yaitu mengenai permasalahan insentif pegawai. Berdasarkan observasi awal permasalahan insentif yang terjadi saat ini yaitu insentif diperoleh menurut seberapa baik dan maksimal kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semakin baik dan maksimal setiap pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya maka akan semakin tinggi insentif yang akan didapat oleh pegawai, begitupun sebaliknya. Berdasarkan hasil penyusunan data pegawai ASN di Dinas Lingkungan Hidup diperoleh data persentase absensi dan total perolehan insentif pegawai ASN, jumlah perolehan insentif Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dari bulan September 2021 s/d Agustus 2022 yang diambil dari aplikasi SIMKITA online Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan. Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa penerimaan insentif mengalami perubahan naik turun pada bulan September 2021 s/d Maret 2022, namun pada bulan April s/d Agustus 2022 perolehan insentif mengalami penurunan. Pada aplikasi SIMKITA tercatat perolehan insentif bisa didapatkan full sesuai dengan golongan atau eselon pegawai apabila setiap pegawai selalu mengupload pekerjaan yang

dikerjakan setiap harinya pada aplikasi tersebut dengan mengirimkan bukti foto pada saat bekerja. Berdasarkan observasi penulis, banyak pegawai yang kurang cepat atau kurang maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya terutama pekerjaan yang memerlukan keahlian dalam menggunakan perangkat komputer. Sebagian pegawai masih sering meminta bantuan kepada pegawai lain untuk pekerjaan yang melibatkan perangkat komputer dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga hal tersebut juga dapat menghambat pekerjaan pegawai lain dalam mengerjakan bagian pekerjaannya.

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan sebagai salah satu instansi pemerintahan di Kabupaten Tabanan dalam memaksimalkan kinerja para pegawai ASN di lingkungan kerja telah menerapkan sistem pencatatan hasil kinerja pegawai secara online melalui aplikasi Sistem Informasi Kinerja Pegawai Kabupaten Tabanan (SIMKITA). Dalam aplikasi tersebut akan mencatat kegiatan kerja pegawai ASN setiap hari kerjanya meliputi absensi, jenis pekerjaan, jumlah pekerjaan yang dilaksanakan setiap harinya yang akan di verifikasi langsung oleh atasan langsung dari pegawai ASN tersebut, sehingga semakin banyak jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai ASN tersebut maka semakin banyak juga akan mendapatkan poin dari aplikasi tersebut dan dari poin itu pegawai ASN akan mendapatkan jumlah insentif yang akan diterima setiap bulannya sesuai dengan jenis jabatan yang di daftarkan di aplikasi tersebut.

Fenomena awal yang diketahui mengenai permasalahan kinerja pegawai ASN yang terjadi saat ini yaitu menurunnya kinerja pegawai ASN dikarenakan pegawai kurang produktif dalam menjalankan pekerjaannya sehingga banyak pekerjaan yang tidak diselesaikan dengan tepat waktu karena merasa bisa diselesaikan pada hari berikutnya atau lain waktu. Berdasarkan hasil penyusunan data penilaian kinerja pegawai ASN di Dinas Lingkungan Hidup diperoleh data prestasi kerja pegawai ASN, pada tahun 2021 terdapat 111 pegawai yang berpredikat Baik (89%), 13 pegawai yang berpredikat Cukup (10%) dan 1 pegawai yang berpredikat Kurang (1%). Kebanyakan dari pegawai ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan hanya mencapai kategori penilaian pegawai pada predikat Baik saja, sedangkan untuk predikat Sangat Baik tidak ada satu pun pegawai yang dapat mencapai kategori predikat tersebut. Walaupun persentase kategori dari penilaian pegawai ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan sudah menunjukkan kategori penilaian Baik, namun persentase kategori penilaian Cukup masih terbilang cukup tinggi dan bahkan masih ada pegawai yang mendapatkan kategori penilaian Kurang. Agar tercapainya realisasi penilaian pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan perlu adanya peningkatan lagi agar mampu mencapai kategori predikat Sangat Baik untuk menunjang kinerja yang sangat optimal, lebih berkembang dan diharapkan

dapat menghasilkan pegawai yang berprestasi.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan mengenai belum tercapainya realisasi penilaian kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan. Masalah tersebut diduga bahwa masih rendahnya kinerja pegawai, rendah disebabkan oleh pegawai yang kurang memiliki kompetensi di bidangnya serta kurang berkompetensi dalam melaksanakan pekerjaannya di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan. Permasalahan-permasalahan lain terkait penurunan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan diantaranya, rendahnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, kualitas pekerjaan yang dihasilkan, serta masih ada beberapa pegawai yang belum memahami cara mengoperasikan komputer dengan maksimal, sehingga hal tersebut dapat menghambat pekerjaan yang dilakukan dan menyebabkan beberapa pegawai melakukan pekerjaannya secara manual tanpa menggunakan perangkat komputer. Maka dari itu, banyak pegawai yang bekerja hanya sekedar bekerja saja tanpa memikirkan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Berdasarkan latar belakang, beberapa teori, dan fenomena masalah di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan”

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. McClelland mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar dari seseorang yang memiliki pengaruh langsung atau dapat menggambarkan keunggulan. Demikian pula, kompetensi adalah apa yang dilakukan oleh para pelaku hebat lebih sering dan dalam lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik daripada yang dilakukan oleh para pelaku rata-rata. . Maka hipotesis pada penelitian kali ini adalah H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan.

Menurut Hasibuan (2001:117) menyatakan: “Insentif adalah imbalan tambahan bagi pegawai tertentu yang kinerjanya melebihi kinerja normal. Sedangkan Mangkunegaran (2005:89) berpendapat bahwa “Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam uang berdasarkan kinerja yang tinggi, dan juga merupakan rasa pengakuan oleh organisasi atas efisiensi dan kontribusi karyawan dalam organisasi (perusahaan)”. Semakin tinggi pekerjaan, fungsi utama insentif adalah memberikan tanggung jawab kepada karyawan dan mendorong mereka. Insentif memastikan bahwa karyawan memfokuskan upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi . Maka hipotesis pada penelitian kali ini adalah: H2 : Insentif berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan.

Kinerja pegawai (efisiensi) adalah tercapainya persyaratan pekerjaan tertentu, yang pada akhirnya dapat tercermin langsung dalam produk yang dihasilkan, baik secara kualitas maupun kuantitas (Simamora, 2004:423). Kompetensi adalah kemampuan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan/tugas yang memerlukan keahlian yang memadai dari karyawan tersebut. Oleh karena itu, suatu kualifikasi dapat menunjukkan suatu keterampilan atau pengetahuan yang bercirikan profesionalisme dalam bidang tertentu, atasan yang paling utama dalam bidang itu. Pegawai dengan kompetensi yang tinggi berpengaruh pada peningkatan kompensasi, dan juga berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Insentif adalah pembayaran langsung terkait kinerja kepada karyawan atau pembagian keuntungan. Dalam hal ini, pegawai yang menerima insentif dikatakan mendistribusikan tunjangan kepada pegawai karena produktivitas kerja meningkat. Insentif harus diberikan secara proporsional sehingga meningkatkan kompetensi dan efisiensi staf. Maka hipotesis pada penelitian kali ini adalah H3 : Kompetensi dan insentif secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan.

Metode Penelitian

Pada umumnya semakin tinggi pendidikan atau kualifikasinya maka semakin mudah bagi pekerja untuk melaksanakan tugas-tugas di perusahaan, hanya saja pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh selama pendidikan tersebut digunakan sebagai dasar dalam melaksanakan tugas dan tugasnya. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi harus mampu melaksanakan tugas administrasi dengan baik dan menerapkan teknologi untuk memudahkan efisiensi kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Perusahaan harus mendorong karyawannya untuk berkembang lebih jauh. Kinerja mereka dan peningkatan kinerja staf tentunya akan menciptakan hasil kerja dalam hal kuantitas, kualitas penggunaan waktu dan kerja sama yang baik dari karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasannya. Demikian juga pengaruh kompetensi dan promosi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Lingkungan Hidup, Jl. Pahlawan No. 1 A, Delod Peken, Kecamatan Tabanan, Kabupaten Tabanan, Bali 82121. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan yang berjumlah 125 orang. Berdasarkan penelitian ini, peneliti menggunakan salah satu teknik sampling pada *nonprobability sampling* yaitu sampling jenuh, dimana semua anggota populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan yang berjumlah 125 orang

pegawai ASN. Data dalam penelitian ini akan didapat melalui hasil penyebaran kuesioner dan akan dianalisis dengan teknik analisis regresi linear berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan merupakan gabungan dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD), Badan Lingkungan Hidup dengan Dinas Kebersihan dan Pertamanan. Penggabungan tersebut sesuai dengan Perda No. 13 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Dalam penjabaran lebih lanjut mengenai petunjuk pelaksana, uraian tugas jabatan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan, telah dikeluarkan Peraturan Bupati Tabanan Nomor 68 Tahun 2023 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tabanan. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan mempunyai tugas pokok adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang lingkungan hidup. Sebagai Instansi Pemerintah Kabupaten Tabanan, Pembentukan Dinas Dinas Lingkungan Hidup didasari atas pemikiran perlunya urusan dan kewenangan dibidang lingkungan hidup dikelola oleh Instansi yang berdiri sendiri.

Dari hasil uji validitas yang dilakukan ditemukan data penelitian menghasilkan nilai koefisien korelasi diatas 0,30 yang menunjukkan data valid. Pengujian reliabilitas menunjukkan data memiliki konsistensi yang baik dengan nilai *alpha* yang dihasilkan diatas 0,60. Dari hasil uji asumsi klasik ditemukan bahwa data berdistribusi normal dengan tingkat signifikansi diatas 0,05. Data penelitian juga tidak memiliki gejala pengganggu yang dibuktikan dengan uji ultikolonearitas dan uji heteroskedastisitas yang menunjukkan hasil baik sehingga data penelitian dapat dikaji lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	8.325	1.701		4.895	.000	
	X1	.383	.075	.511	5.092	.000	
	X2	.287	.095	.304	3.032	.003	

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah (2023)

Persamaan regresi penelitian ini adalah : $Y = 8,325 + 0,383 X_1 + 0,287X_2 + e$

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 5,092$ dan nilai sig 0.000, secara parsial kompetensi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya jika terjadi

peningkatan pada variabel kompetensi (X_1) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y).. Artinya semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin baik peningkatan efisiensi pegawai mengikuti kinerja pegawai di Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan. Kinerja yang baik dari seorang pegawai tidak dapat dilepaskan dari keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. pegawai yang ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan keterampilan atau kemampuannya tentu akan berkinerja dengan baik, sehingga lebih mudah mencapai tujuan perusahaan. Maka kompetensi pegawai dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan atas hasil yang dicapai. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Annisa Putri Seotrisno dan Alini Gilang (2018), Irna Anggriani Bahari, dkk (2019), dan Adi Esti Mulyasari, dkk (2020) yang menyebutkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif insentif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan bahwa nilai $t_{hitung} = 3,032$ dan nilai sig 0.003, secara parsial insentif (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel insentif (X_2) maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y). Artinya semakin besar insentif bagi pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan maka semakin baik kinerja pegawainya. Insentif adalah imbalan non gaji yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kinerja untuk memotivasi pegawai bekerja lebih baik dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, membuat seseorang mau bekerja dengan sungguh-sungguh ketika semangat kerja internal tinggi. Seiring dengan program insentif Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabana, pihaknya terus memotivasi pegawainya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dian Meilawati, dkk. (2019), Adi Esti Mulyasari, dkk (2020), Irna Anggriani Bahari, dkk (2019). Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.780 ^a	.609	.603	3.60825

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *R Square* sebesar 0,609. hal ini berarti 60,9% variasi variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel *independent* kompetensi (X_1) dan insentif (X_2).

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2475.672	2	1237.836	95.076	.000 ^b
	Residual	1588.376	122	13.019		
	Total	4064.048	124			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variabel kompetensi dan insentif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,07 dan nilai F_{hitung} sebesar 95,076, sehingga jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 maka H_3 diterima. Ini berarti bahwa kompetensi (X_1) dan insentif (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Maka dari itu, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi (X_1) dan insentif (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adi Esti Mulyasari, dkk. (2020), Annisa Putri Seotrisno dan Alini Gilang (2018), dan Irna Anggriani Bahari, dkk. (2019). Dimana kompetensi dan insentif menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dan insentif secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Melihat hasil penelitian, kedepannya Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan harus mengadakan kegiatan lapangan seperti *outbound* dengan tujuan membangkitkan motivasi kerja pegawai. Kegiatan seperti ini akan membuat pegawai merasa tenang dan mengurangi tingkat stress kerja yang nantinya akan membuat pegawai semakin semangat dan termotivasi dalam bekerja. Kedepannya Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan dapat memperhitungkan lagi besaran insentif yang akan diberikan kepada pegawainya dengan mempertimbangkan tingkat beban kerja dan waktu lembur yang harus dikerjakan pegawainya agar nanti pegawai merasa puas dengan besarnya insentif yang didapat dan semakin semangat bekerja. Kedepannya Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabanan harus mengadakan pelatihan kerja sebagai upaya meningkatkan kompetensi pegawai sehingga nantinya pegawai memiliki kemampuan tambahan dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dharma, Surya. 2001. *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hadari Nawawi. 2006. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*”. Yogyakarta Press: Universitas Gajah Mada.
- Hadikusumo, K. DKK. 1996. *Pengantar Pendidikan. Semarang Press*
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Kun Maryati. (2007). *Sosiologi1*. Surabaya: Erlangga
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik, UPP AMP YKPN, Yogyakarta*.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mayangsari, Sekar dan Puspa Wandanarum. 2013. *Auditing Pendekatan Sektor Publik dan Privat*. Jakarta: Penerbit Media Bangsa.
- Moh.Nazir. 2000. *Metode Penelitian, Cetakan Pertama*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Pengembangan SDM. Cetakan Ketiga*. Penerbit PT. Rineka Revisi. Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Pradiningrum, ER, Larasati, H., & Santoso, S. (2013). Pengaruh kompetensi dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD kota Semarang. *Jurnal Kajian Kebijakan Publik dan Manajemen*, 2 (3), 84-94.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sapitri, N. P. D. E., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)*, 4(1), 1-12.
- Sarwoto. 1996. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandarmaju
- Simamora, Henry, 2010, *Manajemen SumberDaya Manusia, cetakan pertama edisi ke tiga*. Yogyakarta: YKPN
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suyadi Prawirosentono. (2008). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*”. Yogyakarta: BPFE.
- Tirtarahardja 2005, *Pengantar Pendidikan. Rineka Cipta*
- Veithzal Rivai, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Widiastini, N. K. M., Wijaya, P. Y., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 4(2), 147-158.
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 562-569.