

**Pengaruh Kompetensi Insentif Kerja Terhadap Kinerja Pegawai****Rahmawati<sup>1</sup>, Heri Yusita<sup>2</sup>, Jamal Bake<sup>3</sup>**<sup>1,2</sup>**Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Pesawaran**<sup>3</sup>**Universitas Halu Oleo, Kendari****Email: [rahmaa.anugrah@gmail.com](mailto:rahmaa.anugrah@gmail.com)****ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan insentif kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Pesawaran. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi yang berjumlah 23 orang pegawai. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya dengan hasil seluruh item menunjukkan valid dan memiliki koefisien Cronbach's Alpha di atas 0,90, menandakan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $\beta = 0,600$ ,  $p < 0,05$ ), begitu pula dengan insentif kerja ( $\beta = 0,424$ ,  $p < 0,05$ ). Nilai koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,732 mengindikasikan bahwa 73,2% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan insentif kerja secara simultan. Uji F juga menunjukkan hasil signifikan (Fhitung = 31,080; sig. = 0,000 < 0,05). Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa kompetensi dan insentif kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi dari hasil ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi pegawai dan sistem insentif yang adil serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

**Kata Kunci: Kompetensi, Insentif Kerja, Kinerja Pegawai.****Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peran sentral dan strategis dalam mendukung keberlangsungan serta efektivitas lembaga pemerintah maupun organisasi, karena SDM bertindak sebagai motor penggerak utama dalam pengelolaan sistem kerja secara keseluruhan (Sitepu et al., 2024). Agar pengelolaan tersebut berjalan optimal, diperlukan perhatian serius terhadap berbagai aspek krusial, seperti peningkatan kompetensi individu, penegakan kedisiplinan kerja, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi produktivitas (Wijayanto & Riani, 2021). Hal ini bertujuan agar pegawai terdorong untuk memberikan kinerja terbaik sesuai dengan kebutuhan lembaga atau organisasi (Wijayanti & Sari, 2023). Kompetensi merupakan integrasi menyeluruh dari berbagai aspek kapasitas individu yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang meliputi penguasaan pengetahuan, keterampilan teknis dan sosial, sikap kerja profesional, mentalitas positif, sistem nilai yang dijunjung, keyakinan yang memandu tindakan, serta motif dan perilaku kerja yang secara keseluruhan mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara profesional, efektif, dan efisien dalam lingkup pelayanan publik. (Oktaviannur, 2024). Kompetensi ini menjadi syarat penting agar seseorang dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan berhasil (Ibrahim & Abiddin, 2023). Oleh karena itu, kompetensi

jabatan yang dimaksud adalah kompetensi yang diperlukan dan atau menjadi syarat dalam melaksanakan suatu jabatan (Oktaviannur et al., 2022).

“Pengembangan kompetensi pegawai merupakan proses strategis yang dapat dilakukan melalui berbagai bentuk intervensi pembelajaran, seperti pendidikan formal, pelatihan teknis, penataran, seminar, lokakarya, maupun kegiatan pengembangan lainnya. Seluruh upaya tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara menyeluruh, mencakup aspek sikap (attitude), keterampilan (skill), dan pengetahuan (knowledge), sehingga pegawai mampu beradaptasi dan memberikan kinerja optimal sesuai dengan tuntutan organisasi dan dinamika lingkungan kerja (Nazara, 2020). Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian (Diskominfotiksan) Kabupaten Pesawaran merupakan perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pesawaran Nomor 69 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Diskominfotiksan. Berdasarkan hasil observasi penulis, Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Pesawaran telah menerapkan program insentif yang mencakup insentif material dan nonmaterial. Insentif material meliputi pemberian uang dan jaminan sosial, sedangkan insentif nonmaterial mencakup penghargaan dalam bentuk balas jasa, piagam, promosi jabatan, serta hak penggunaan atribut dan fasilitas tertentu.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka akan dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai peran kompetensi dan pemberian insentif kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan kapasitas individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang secara terpadu mendukung kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu yang menjadi bidang keahliannya (Ayu et al., 2018). Ketika seseorang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dipandang memiliki otoritas dan keahlian profesional dalam bidang tersebut (Wydyanto & Mahaputra, 2021). Dengan kata lain, pekerjaan itu bukan sekadar kewajiban, melainkan telah menjadi bagian dari profesinya (Hendri & Wulansari, 2024). Oleh karena itu, jika individu tersebut diberi tanggung jawab yang sesuai dengan kompetensinya, maka besar kemungkinan akan menunjukkan kinerja yang optimal dan meraih kesuksesan dalam pelaksanaan tugas tersebut (Ananda & Malik, 2023).

Terdapat tiga komponen utama dalam standar kompetensi teknis bagi pegawai negeri sipil (PNS), yaitu: pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan sikap kerja (Nurhajati & Bachri, 2018). Pengetahuan kerja mencakup seperangkat informasi, pemahaman, serta keahlian yang dimiliki oleh seorang PNS, baik yang diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, maupun pengalaman praktis di lapangan. Pengetahuan ini meliputi wawasan terhadap fakta, prosedur, teori, dan dinamika pekerjaan, serta kesadaran kognitif atas situasi yang berkaitan langsung dengan tugas dan tanggung jawab jabatan. Sementara itu, keterampilan kerja mengacu pada kemampuan fungsional PNS dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, sesuai dengan tuntutan dan kompleksitas pekerjaannya. Keterampilan ini mencakup aspek teknis, operasional, dan manajerial yang relevan dengan bidang kerjanya. Adapun sikap kerja

merupakan dimensi perilaku yang mencerminkan kesiapan mental, emosional, dan sosial seorang PNS dalam beradaptasi dan memberikan kontribusi positif di lingkungan kerja. Sikap ini mencakup minat terhadap pekerjaan, apresiasi terhadap nilai-nilai organisasi, serta kemampuan menyesuaikan diri dengan budaya kerja dan dinamika tim.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa konsep awal penerapan sistem kompetensi ditujukan sebagai alat untuk memprediksi keberhasilan kinerja (Liana & Hartono, 2023). Namun seiring perkembangannya, sistem ini terbukti memiliki kegunaan yang lebih luas, seperti menjadi dasar dalam perencanaan, seleksi, suksesi, penilaian dan evaluasi kinerja, pemberian kompensasi, serta pengembangan sumber daya manusia secara umum. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, indikator variabel kompetensi mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas jabatannya (Liu & Liu, 2022).

### **Insentif Kerja**

Pemberian insentif yang adil dan layak berperan sebagai pendorong utama dalam upaya mempertahankan karyawan (Marnisah et al., 2022). Insentif mencerminkan bentuk perhatian dan penghargaan atas kinerja yang telah dicapai, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja dan loyalitas pegawai (Damanik, 2022). Tujuan utama pemberian insentif oleh perusahaan adalah untuk memacu peningkatan kinerja dan mempertahankan pegawai berprestasi agar tetap bertahan dalam organisasi (Hur et al., 2021). Pada dasarnya, insentif merupakan bentuk stimulus yang diberikan kepada pegawai guna mendorong mereka berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, insentif berfungsi sebagai sumber motivasi yang membangkitkan semangat pegawai untuk berprestasi lebih baik (Sudrajat & Fikri, 2025).

Insentif merupakan salah satu alat motivasi yang diberikan secara sengaja kepada karyawan sebagai bentuk rangsangan atau dorongan agar mereka memiliki semangat lebih tinggi dalam mencapai prestasi kerja dan berkontribusi dalam organisasi (Mulyasari et al., 2020). Menurut (Prayitno et al., 2020) pemberian insentif dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain: kinerja, masa kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, serta hasil evaluasi jabatan. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab sekaligus memacu motivasi pegawai dalam meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja mereka. Dari perspektif organisasi atau perusahaan, pemberian insentif bukan sekadar penghargaan bagi karyawan, melainkan juga merupakan bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mendorong peningkatan produktivitas, memperkuat efisiensi operasional, dan menciptakan keunggulan kompetitif dalam menghadapi dinamika persaingan yang semakin ketat. Dengan adanya insentif, diharapkan setiap pegawai terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya demi tercapainya tujuan organisasi (Herlambang et al., 2021).

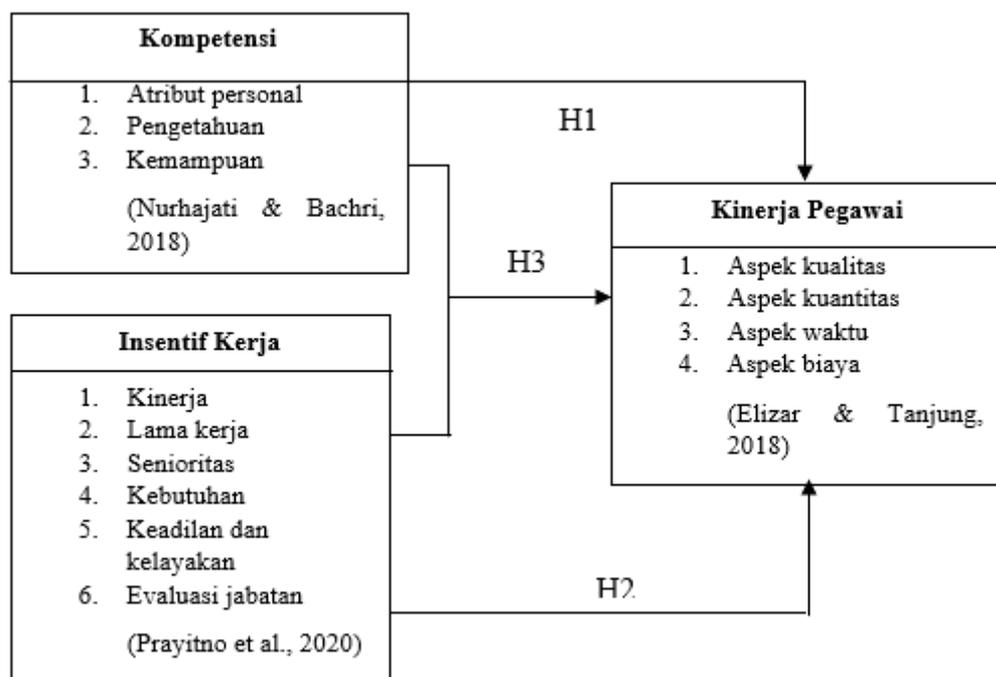
### **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan hasil dari upaya pimpinan organisasi dalam membentuk paradigma baru serta mengembangkan kemampuan pegawai (Barusman & Habiburrahman, 2022). Sebagai bagian integral dari proses manajemen, pembinaan kinerja menjadi tanggung jawab pimpinan untuk memastikan peningkatan kualitas kerja pegawai secara berkelanjutan. Karena

program ini berlandaskan pada prinsip manajemen, maka seluruh tahapan dalam proses manajerial mulai dari penetapan tujuan dan sasaran, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan/pengarahan, hingga evaluasi harus dijalankan secara sistematis (Masriful & Putra, 2024). Secara teknis, langkah awal yang penting adalah menetapkan secara jelas tujuan dan sasaran, yakni bentuk dan standar kinerja seperti apa yang ingin dicapai (Suriyana, 2020).

Target kerja bukanlah standar kinerja yang ideal ataupun batas minimum maupun maksimum, melainkan merupakan tolok ukur pencapaian kerja yang realistis namun tetap menantang (Purnomo & Sujarwo, 2016). Dalam menetapkan target prestasi kerja, terdapat empat aspek penting yang harus diperhatikan (Elizar & Tanjung, 2018). Pertama, aspek kuantitas merujuk pada target output kerja, yaitu jumlah hasil kerja yang ingin dicapai dalam periode tertentu. Output ini dapat berupa dokumen administratif, konsep kebijakan, naskah resmi, surat keputusan, laporan, maupun bentuk kegiatan lainnya yang bersifat konkret dan terukur. Kedua, aspek kualitas menggambarkan mutu atau tingkat kesempurnaan hasil kerja yang ditargetkan. Kualitas tertinggi diberikan nilai maksimal 100, dengan predikat “Sangat Baik”, yang mencerminkan hasil kerja yang optimal, akurat, dan sesuai standar profesional. Ketiga, aspek waktu menitikberatkan pada durasi penyelesaian pekerjaan, dengan tolok ukur seperti bulanan, triwulanan, semesteran, hingga tahunan. Efektivitas dalam manajemen waktu mencerminkan efisiensi dan ketepatan dalam perencanaan serta eksekusi kerja. Keempat, aspek biaya menunjukkan estimasi kebutuhan anggaran untuk menyelesaikan pekerjaan, yang dinyatakan dalam satuan nilai tertentu seperti jutaan, ratusan juta, hingga miliaran rupiah, tergantung pada skala kegiatan. Keempat indikator ini saling berkaitan dan menjadi dasar penting dalam perumusan target kinerja yang terstruktur, realistis, dan dapat diukur secara objektif.

**Kerangka Pemikiran**



Gambar 1. Kerangka Pikir

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini tergolong dalam jenis penelitian kausal, yang secara khusus dirancang untuk menganalisis dan menguji adanya hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti, sebagaimana dijelaskan oleh (Sugiyono, 2017). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami sejauh mana suatu variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dipilih berdasarkan sampel dari populasi yang relevan, sehingga hasilnya dapat mencerminkan kondisi yang sebenarnya di lapangan (Siroj et al., 2024). Pendekatan yang digunakan mencakup metode deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data serta metode inferensial guna menguji hipotesis dan menarik kesimpulan mengenai pengaruh antar variabel. Populasi dalam suatu penelitian merujuk pada keseluruhan elemen, baik individu, kelompok, maupun objek tertentu, yang memiliki karakteristik dan atribut khusus sesuai dengan fokus studi, dan menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan pengumpulan data serta penarikan kesimpulan yang bersifat general. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang dimaksud mencakup seluruh pegawai yang bekerja di lingkungan Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Pesawaran, yang berjumlah sebanyak 23 orang, dan keseluruhan populasi tersebut dijadikan sebagai sumber utama dalam proses analisis data penelitian.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini disesuaikan dengan pendekatan desain kausal, yang terdiri atas dua teknik utama, yakni studi pustaka dan penelitian lapangan. Studi pustaka dilakukan melalui penelaahan terhadap berbagai sumber literatur, seperti buku, artikel ilmiah, dan dokumen relevan lainnya yang mendukung landasan teoritis dan konseptual penelitian. Sementara itu, metode penelitian lapangan mencakup dua teknik utama, yaitu observasi dan penyebaran kuesioner. Observasi dilakukan secara langsung di lingkungan Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Pesawaran, dengan memusatkan perhatian pada objek penelitian melalui penggunaan seluruh pancaindra guna memperoleh data empiris secara mendalam. Selain itu, pengumpulan data juga dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang dirancang untuk memperoleh informasi dari para responden yang merupakan pegawai pada instansi tersebut. Teknik ini bertujuan untuk memperoleh data primer yang akurat dan relevan guna mendukung analisis dalam penelitian.

## **Hasil dan Pembahasan**

### **Uji Validitas**

Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS, khususnya melalui indikator Corrected Item-Total Correlation. Suatu butir pertanyaan dikategorikan valid apabila nilai korelasi ( $r$  hitung) melebihi nilai kritis pada tabel ( $r$  tabel). Dalam konteks jumlah responden sebanyak 23 orang, nilai  $r$  tabel yang digunakan adalah sebesar 0,413. Seluruh hasil pengujian validitas yang telah dianalisis selanjutnya disajikan secara sistematis dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Komopetensi**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pernyataan_1	0,677	0,413	Valid
Pernyataan_2	0,752	0,413	Valid
Pernyataan_3	0,666	0,413	Valid
Pernyataan_4	0,527	0,413	Valid
Pernyataan_5	0,765	0,413	Valid
Pernyataan_6	0,595	0,413	Valid
Pernyataan_7	0,555	0,413	Valid
Pernyataan_8	0,475	0,413	Valid
Pernyataan_9	0,762	0,413	Valid
Pernyataan_10	0,780	0,413	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1, seluruh item pernyataan menunjukkan nilai  $r$ -hitung yang melebihi angka 0,413. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pernyataan dalam instrumen yang diuji memiliki tingkat validitas yang memadai, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan tersebut mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat dan layak digunakan dalam penelitian.

**Tabel 2. Uji Validitas Insentif Kerja**

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Pernyataan_1	0,845	0,413	Valid
Pernyataan_2	0,796	0,413	Valid
Pernyataan_3	0,644	0,413	Valid
Pernyataan_4	0,724	0,413	Valid
Pernyataan_5	0,751	0,413	Valid
Pernyataan_6	0,818	0,413	Valid
Pernyataan_7	0,797	0,413	Valid
Pernyataan_8	0,672	0,413	Valid
Pernyataan_9	0,790	0,413	Valid
Pernyataan_10	0,741	0,413	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 2, seluruh item pernyataan menunjukkan nilai  $r$ -hitung yang melebihi angka 0,413. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pernyataan dalam instrumen yang diuji memiliki tingkat validitas yang memadai, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan tersebut mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
Pernyataan_1	0,726	0,413	Valid
Pernyataan_2	0,713	0,413	Valid
Pernyataan_3	0,728	0,413	Valid
Pernyataan_4	0,624	0,413	Valid
Pernyataan_5	0,683	0,413	Valid
Pernyataan_6	0,803	0,413	Valid
Pernyataan_7	0,638	0,413	Valid
Pernyataan_8	0,626	0,413	Valid
Pernyataan_9	0,803	0,413	Valid
Pernyataan_10	0,802	0,413	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 3, seluruh item pernyataan menunjukkan nilai r-hitung yang melebihi angka 0,413. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pernyataan dalam instrumen yang diuji memiliki tingkat validitas yang memadai, sehingga dapat disimpulkan bahwa butir-butir pernyataan tersebut mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat dan layak digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas terhadap pernyataan dalam instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach ( $r_{11}$ ), yang diolah melalui perangkat lunak statistik SPSS. Proses analisis ini bertujuan untuk mengukur konsistensi internal antar item dalam kuesioner. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas  $r_{11}$  yang diperoleh dari output SPSS disajikan secara rinci pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	10
.939	10
.925	10

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4, hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kinerja pegawai adalah sebesar 0,925, yang jauh melebihi ambang batas minimum sebesar 0,60. Hal ini menegaskan bahwa instrumen kuisisioner yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Selain itu, seluruh nilai  $r_{11}$  dalam tabel tersebut juga tercatat lebih besar dari 0,60, yang memperkuat kesimpulan bahwa instrumen penelitian ini konsisten dan dapat dipercaya. Artinya, kuisisioner ini mampu menghasilkan data yang stabil dan seragam meskipun digunakan dalam waktu yang berbeda atau oleh responden yang berbeda. Dengan demikian, kuisisioner ini

layak digunakan sebagai alat pengumpulan data karena telah terbukti memiliki keandalan yang tinggi.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Pendekatan kuantitatif dipilih sebagai landasan metodologis untuk secara sistematis mengidentifikasi dan mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam proses ini, analisis regresi linier berganda dimanfaatkan sebagai alat analisis utama untuk menguji kekuatan hubungan serta kontribusi simultan setiap variabel bebas, sehingga memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai struktur hubungan kausal dalam model yang diteliti.

**Tabel 5. 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, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan, diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,246 + 0,600X1 + 0,424X2 + e$$

Adapun interpretasi dari model regresi tersebut dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

- a. Konstanta (intersep) sebesar 1,246 menunjukkan bahwa apabila variabel bebas, yaitu kompetensi (X1) dan insentif kerja (X2), diasumsikan bernilai nol atau tidak berpengaruh, maka nilai kinerja pegawai (Y) tetap berada pada level 1,246. Artinya, terdapat faktor-faktor lain di luar model yang juga berkontribusi terhadap kinerja, meskipun kompetensi dan insentif tidak diberikan.
- b. Koefisien regresi X1 (kompetensi) sebesar 0,600 memiliki tanda positif, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompetensi akan memberikan kontribusi peningkatan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,600 poin, dengan asumsi bahwa variabel insentif kerja berada dalam kondisi tetap (konstan). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan dan positif dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.
- c. Koefisien regresi X2 (insentif kerja) sebesar 0,424 juga bertanda positif, yang berarti bahwa peningkatan satu satuan dalam pemberian insentif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,424 poin, dengan asumsi bahwa variabel kompetensi tidak berubah. Dengan demikian, insentif kerja juga berkontribusi positif terhadap kinerja, meskipun tidak sekuat pengaruh kompetensi.
- d. Jika dibandingkan antara kedua variabel independen, diketahui bahwa koefisien regresi kompetensi (0,600) lebih besar daripada koefisien regresi insentif kerja (0,424). Hal ini

menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang lebih dominan dalam menentukan kinerja pegawai dibandingkan dengan insentif. Dengan kata lain, upaya peningkatan kinerja pegawai sebaiknya lebih difokuskan pada pengembangan kompetensi sebagai prioritas utama, tanpa mengesampingkan pentingnya sistem insentif yang mendukung.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen berdasarkan perubahan yang terjadi secara simultan pada variabel-variabel independen. Nilai adjusted R-squared menjadi indikator utama dalam mengukur kontribusi kolektif variabel independen terhadap prediksi variabel dependen, dengan mempertimbangkan jumlah variabel prediktor dan ukuran sampel untuk menghindari bias estimasi. Tingkat kekuatan hubungan tersebut dapat dilihat melalui hasil perhitungan yang disajikan pada tabel 6 berikut ini:

**Tabel 6. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.870 <sup>a</sup>	.757	.732	2.154

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis data yang ditampilkan dalam Tabel 6, diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,757 atau 75,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebesar 75,7% variasi dalam kinerja pegawai di Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Pesawaran dapat dijelaskan secara simultan oleh pengaruh variabel kompetensi dan insentif kerja. Dengan kata lain, tiga perempat dari perubahan yang terjadi dalam performa karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kedua variabel tersebut. Adapun sisanya, yakni sebesar 24,3%, merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak tercakup dalam model penelitian ini seperti tingkat motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja, serta faktor eksternal lainnya yang berpotensi memberikan dampak terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompetensi dan insentif merupakan faktor penting, kinerja pegawai tetap dipengaruhi oleh kompleksitas dinamika organisasi yang lebih luas.

### Uji Hipotesis

Untuk menguji validitas hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, penelitian ini menerapkan analisis statistik baik secara parsial maupun simultan. Analisis parsial dilakukan melalui uji-t guna mengidentifikasi dan mengukur sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Sementara itu, untuk mengetahui kontribusi kolektif seluruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian, digunakan uji-F sebagai bentuk analisis simultan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti menilai baik pengaruh terpisah maupun gabungan dari variabel bebas terhadap hasil yang diamati, sehingga memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antarvariabel dalam model.

## a. Uji Hipotesis t (Secara Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel} (n-2; \alpha 0,05)$	Kondisi	Kesimpulan
Kompetensi	5,506 (sig.000)	2,080	$t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,000 < 0,05)	Ho ditolak dan Ha diterim
Insentif Kerja	3,839 (sig. 0,000)	2,080	$t_{hitung} > t_{tabel}$ (0,000 < 0,05)	Ho ditolak dan Ha diterim

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji t), diperoleh bahwa variabel kompetensi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,506, yang secara signifikan melampaui nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,080 pada tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) sebesar 25. Selain itu, nilai signifikansi (p-value) yang dihasilkan sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari ambang batas  $\alpha = 0,05$ . Temuan ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memberikan kontribusi yang bermakna secara statistik terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ), yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kompetensi dan kinerja pegawai, ditolak. Sebaliknya, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang mengindikasikan bahwa kompetensi berperan signifikan dan positif dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Pesawaran.

Selanjutnya, pada variabel insentif kerja, hasil analisis statistik menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,839 melebihi nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,080. Selain itu, tingkat signifikansi yang diperoleh adalah 0,001, jauh berada di bawah batas signifikansi yang telah ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ). Temuan ini secara kuat menunjukkan bahwa pemberian insentif kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, yang berarti bahwa insentif kerja memberikan kontribusi yang substansial terhadap optimalisasi kinerja pegawai di lingkungan instansi tersebut.

## b. Uji Hipotesis f (Secara Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji f Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	288.485	2	144.242	31.080	.000 <sup>a</sup>
Residual	92.820	20	4.641		
Total	381.304	22			

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil analisis regresi secara simultan menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 31,080 jauh melampaui nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,493, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang secara substansial lebih kecil dari ambang batas signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ). Temuan ini menegaskan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ), yang menyatakan tidak adanya pengaruh antara variabel kompetensi dan insentif kerja terhadap kinerja pegawai, harus ditolak. Sebaliknya, hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, mengindikasikan bahwa kedua variabel bebas

tersebut secara simultan memberikan pengaruh yang nyata dan positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Lebih lanjut, besarnya kontribusi variabel kompetensi dan insentif kerja terhadap variasi dalam kinerja pegawai tercermin dalam nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,757. Artinya, sekitar 75,7% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara bersama-sama. Adapun sisa 24,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, yang belum diidentifikasi atau dijelaskan lebih lanjut dalam studi ini.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis terhadap masing-masing variabel dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Pesawaran. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, maupun sikap profesional maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Pengembangan kompetensi pegawai menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, insentif kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pemberian insentif yang tepat, adil, dan memotivasi akan mendorong semangat kerja, loyalitas, serta tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya. Selanjutnya, secara simultan, kompetensi dan insentif kerja memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kolaborasi antara kemampuan individu yang mumpuni dan dukungan insentif yang memadai menciptakan sinergi positif dalam mewujudkan kualitas kerja yang lebih baik di lingkungan Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Pesawaran. Oleh karena itu, kedua aspek ini hendaknya dijadikan fokus utama dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk menunjang pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

### **Daftar Pustaka**

- Ananda, D. R., & Malik, M. (2023). Optimalisasi Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Bandar Lampung. *Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*, 3(4).
- Ayu, I., Martini, O., Ketut Rahyuda, I., Sintaasih, D. K., & Piartrini, P. S. (2018). The Influence of Competency on Employee Performance through Organizational Commitment Dimension. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(2), 29–37. <https://doi.org/10.9790/487X-2002082937>
- Barusman, A. R. P., & Habiburrahman, H. (2022). The role of supply chain management and competitive advantage on the performance of Indonesian SMEs. *Uncertain Supply Chain Management*, 10(2), 409–416.
- Damanik, A. Z. (2022). The Effect of Human Resources Competence, Incentives and Leadership on the Performance of Administrative Staff. *Frontiers in Business and Economics*, 1(2), 59–69. <https://doi.org/10.56225/finbe.v1i2.86>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh pelatihan, kompetensi, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.

- Hendri, F. F., & Wulansari, P. (2024). The Influence of Competence and Compensation on Employee Performance with Work Discipline as an Intervening Variable in Ruangguru Regional Sumatera. *IRJEMS International Research Journal of Economics and Management Studies*, 3(1), 362–367. <https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V3I1P142>
- Herlambang, P. G. D., Sukanti, N. K., & Mahyuni, N. W. N. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Komune Kabupaten Gianyar Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 7(1), 101–112. [https://doi.org/10.47329/jurnal\\_mbe.v7i1.665](https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v7i1.665)
- Hur, J. D., Lee-Yoon, A., & Whillans, A. V. (2021). Are they useful? The effects of performance incentives on the prioritization of work versus personal ties. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 165, 103–114. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2021.04.010>
- Ibrahim, I., & Abiddin, N. Z. (2023). The Impact of Incentives on Employee Productivity: Review of Past Literatures. *Journal of Business Administration Research*, 12(2), 19–28. <https://doi.org/10.5430/jbar.v12n2p19>
- Liana, E., & Hartono. (2023). Implementation of Competence, Remuneration on Employee Performance in Warehousing Logistics: Literature Review. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(10), 4199–4208. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i10.6548>
- Liu, W., & Liu, Y. (2022). The Impact of Incentives on Job Performance, Business Cycle, and Population Health in Emerging Economies. *Frontiers in Public Health*, 9, 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.778101>
- Marnisah, L., Kore, J. R. R., Haba Ora, F., & Marnisah Jefirstson Richset Riwu Kore Fellyanus Haba Ora, L. (2022). Employee Performance Based on Competency, Career Development, and Organizational Culture. *Universitas Brawijaya. DOI: Journal of Applied Management (JAM)*, 20(3). <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022>
- Masriful, M., & Putra, Y. P. J. (2024). Pengaruh Penerapan E-Kinerja, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekdakab Aceh Barat Daya. *Jurnal Serambi Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 121–129.
- Mulyasari, A. E., Rismansyah, & Usman, B. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 205–225. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/index>
- Nazara, D. K. (2020). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nias. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 224–233.
- Nurhajati, W. A., & Bachri, B. S. (2018). Pengembangan Kurikulum Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Berbasis Kompetensi dalam Membangun Profesionalisme dan Kompetensi

- Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Pendidikan (Teori Dan Praktik)*, 2(2), 156–164. <https://doi.org/10.26740/jp.v2n2.p156-164>
- Oktaviannur, M. (2024). The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee at PDAM Way Rilau Bandar Lampung City. In *1091 IJEBIR* (Vol. 03).
- Oktaviannur, Moh., Fajri, R. C., & Farrel, A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Povinsi Lampung. *Jurnal AKTUAL*, 20(2). <https://doi.org/10.47232/aktual.v20i2.273>
- Prayitno, J. H., Mawung, A. S., & Syamsudin, A. (2020). Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 91–201.
- Purnomo, A., & Sujarwo, E. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kepolisian Daerah Lampung. *Jurnal. Ubl. Ac. Id*, 1–15.
- Siroj, R. A., Fatimah, W. A., Septaria, D., & Salsabila, G. Z. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah Untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 11279–11289.
- Sitepu, M., Bukit, P., & Akbar, A. (2024). The Influence of Competency and Professionalism on Employee Performance Through Career Development at the Jambi District Court Class IA. *Journal of Accounting and Finance Management*, 5(3), 142–152. <https://doi.org/10.38035/jafm>
- Sudrajat, D., & Fikri, A. A. H. S. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Inventaris Barang Yang Dimediasi Oleh Variabel Integritas Di Universitas Negeri Yogyakarta. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 22(1), 29–42. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v22i1.83473>
- Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif. *Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*.
- Suriyana, N. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 389–412.
- Wijayanti, F., & Sari, R. T. (2023). The Influence Of Competency On Employee Performance: (A Literature Review). *Management, Economics and Social Sciences. IJAMESC, PT. ZillZell Media Prima*, 1(6), 920–931.
- Wijayanto, B. K., & Riani, A. L. (2021). The Influence of Work Competency and Motivation on Employee Performance. *Society*, 9(1), 83–93. <https://doi.org/10.33019/society.v9i1.290>
- Wydyanto, & Mahaputra, M. R. (2021). The Effect of Motivation, Competence, And Compensation On Employee Performance Improvement. *Dinasti International Journal Of Digital Business Management*, 2(5), 935–947. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i5>