

**PENGARUH KOMPETENSI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(STUDI KASUS PADA DINAS PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET  
DAERAH (DPKAD) KOTA BANDUNG)**

**Marcelia Andriny Putri  
Adang Widjana**

**STIE EKUITAS, BANDUNG**

***Abstract***

*Research entitled The Influence of Competence and Incentive to Employee Performance (Case Study On The Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Bandung). The purpose of research to determine the competence of employees, employee incentives, employee performance and know the influence of competence and incentives on the performance of employees of the Office of Management and Finance of Regional Assets Bandung both simultaneously and partial. The research method used is descriptive with data collection techniques through the distribution of questionnaires.*

*The results showed that the competence of employees at the Office Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) is good although there is still a need to be a concern among other problems skilled employees have in managing the job well. Incentives in the Office of Management and Finance of Regional Assets Bandung is high although in its implementation still need to be increased, among others in the giving of bonuses conducted on a regular basis and the assistance of formal education programs provided to employees have not fully able to provide opportunities to improve career. The performance of employees of the Regional Office of Management and Finance of Bandung Assets is high although there is still a need to be a concern among others the integrated sistem informasi pengelolaan keuangan daerah (SIMDA) has not fully facilitate employees in preparing regional financial statements. The Financial Manager (Budget Users, Authorized Budget User, PPK-SKPD, and SKPD Treasurer) employees are not fully competent in accordance with the needs and the employee has not fully conducted the land asset report.*

*Competence and incentives affect the performance of employees of the Office of Management and Finance of Regional Assets Bandung either simultaneously or partially this is because based on the results of hypothesis testing that shows  $H_a$  accepted and  $H_o$  rejected.*

***Keywords: Competence; Incentives; Performance.***

**Pendahuluan**

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Selama ini banyak instansi pemerintahan yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, hal ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintahan. Dalam interaksi antara pegawai dengan organisasi, pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi berupa kemampuan,

keahlian, dan keterampilan yang dimiliki. Sedangkan organisasi diharapkan memberi imbalan dana penghargaan kepada pegawai secara adil sehingga dapat memberi kepuasan.

Peran pegawai atau SDM menjadi faktor yang sangat penting dalam mendukung kesuksesan penyelenggaraan pemerintah dalam mewujudkan visi, misi serta mempersiapkan diri menghadapi Kebijakan Nasional yang telah dicanangkan. Kompetensi pegawai memiliki peran melakukan pengelolaan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian perusahaan sehingga keberhasilan organisasi sangat tergantung pada fungsi tersebut. pegawai yang handal dan berkualitas memegang peranan yang utama dalam proses peningkatan kinerja dengan salah satu contoh yang terapkan pada perbaikan produktivitas kerja. Oleh karena itu, SDM harus dikelola secara efektif dan efisien, dimana hal tersebut tidak terlepas dari penilaian kinerja SDM secara objektif serta peningkatan motivasi SDM agar didapatkan kinerja yang optimal. Berdasarkan laporan Rencana Strategis Tahun 2013 – 2018 menunjukkan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandung dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya pegawai antara lain :

1. Belum optimalnya kapasitas kelembagaan, antara lain struktur, tupoksi, indikator kinerja utama kelembagaan dan prosedur kerja yang dapat mendukung peningkatan kinerja lembaga Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
2. Masih terdapat hal-hal mengenai pengelolaan keuangan dan aset daerah yang belum diatur dalam bentuk produk hukum daerah;
3. Belum adanya prosedur operasi baku (*standard operating procedure*);
4. Kompetensi dan kualitas SDM masih terbatas;
5. Manajemen SDM belum mengarah pada peningkatan kinerja pegawai;

Dengan demikian perlunya pengelolaan pegawai agar mampu bekerja dengan baik dan memiliki kompetensi. Kompetensi pegawai yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi. Kompetensi merupakan hal yang paling sulit ditiru, karena karakteristiknya yang memang berbeda dan spesifik bagi masing-masing individu. Hal tersebut dapat menegaskan bahwa kompetensi perlu berbasis pengetahuan seperti yang terjadi sekarang ini, kompetensi merupakan asset utama perusahaan sebagai sumber untuk membangun dan meraih keunggulan bersaing secara berkelanjutan. Disisi lain kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Kompetensi yang dimiliki seseorang sangat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, lingkungan serta kemampuan adaptasi seseorang dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Berkembangnya kompetensi juga tidak terlepas dari peran diri seorang pegawai dalam usaha untuk meningkatkannya, serta tanggung jawab institusi dalam memberikan peningkatan kompetensi bagi pegawainya. Kompetensi dan komitmen dipandang sebagai faktor pembentuk modal intelektual (*Intellectual capital*) yang berpengaruh terhadap kinerja. Berkembangnya kinerja juga tidak terlepas dari insentif selain gaji pokok yang diterima. Ada kemungkinan bahwa besarnya tunjangan ataupun fasilitas yang diberikan kepada pegawai, akan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan kemampuan pegawai yang menurun dan tidak berkembang.

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 PNS 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. (Rini dan Absah, 2012)

Pemerintah Kota Bandung sebagai unsur pelaksana pemerintah perlu mendeteksi masalah ketidakpuasan pegawainya dan memaksimalkan perannya agar dapat menjawab perubahan-perubahan yang terjadi. Hal ini dapat dilakukan dengan melaksanakan penilaian

prestasi kerja dengan objektif dan pemberian tambahan insentif untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selama ini pemberian insentif hanya didasarkan pada golongan dan eselon, bukan pada 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 professional 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 (Sumber hasil wawancara).

Berdasarkan hasil pra survey mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, faktor lingkungan kerja fisik menunjukkan rata-rata 3.40 yang termasuk kategori baik. Pernyataan mengenai insentif yang diberikan rata-rata 3.23 yang termasuk cukup baik. Mengenai kerjasama antara karyawan mayoritas menyatakan baik dengan rata-rata 3.80 dan faktor kepemimpinan mayoritas baik dengan nilai rata-rata 3.60. Faktor insentif menjadi penilaian terendah berdasarkan tanggapan pegawai, hal ini tentu saja akan menurunkan kinerja pegawai. Oleh karena pegawai yang memiliki kompetensi yang baik dan memiliki beban kerja banyak merasa belum mendapat apresiasi yang cukup dan belum menumbuhkan rasa keadilan. Apabila insentif yang diberikan kepada pegawai selalu didasarkan pada kinerja dan beban kerja, maka diharapkan semangat kerja pegawai yang berprestasi akan tetap tinggi, dan pegawai yang selama ini belum berprestasi akan terpicu untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kondisi menurunnya kinerja pegawai ditandai dengan fenomena masalah aset kota Bandung yang harus dibereskan, terutama aset terkait registrasi tanah dan aset yang masih berantakan. Menurut Wali Kota Bandung, Ridwan Kamil menyebut saat ini ada sekitar 6.000 aset senilai Rp 13 triliun menurut BPK (Badan Pemeriksa Keuangan) belum jelas status kepemilikannya. Walaupun di bulan sepetember 2016 sudah 20 persen sudah tercapai, dari Rp 13 triliun., Pemkot Bandung mengaku masih terus membereskan asetnya. Menurut Ridwan Kamil, karena masalah aset ini Kota Bandung mendapat opini WTP (wajar tanpa pengecualian) yang belum tercapai. (Merdeka.com)

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 Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandung (DPKAD). Hambatan-hambatan yang dialami DPKAD diantaranya, masih manualnya sistem pencatatan laporan keuangan sehingga dalam penyusunan Laporan Keuangan sering mengalami salah pencatatan secara tematis (pejumlahan dan pengurangannya), karena kompetensi Sumber Daya manusia yang dimiliki DPKAD Kota Bandung masih sangat kurang, baik golongan maupun latar belakang pendidikan sehingga menyebabkan dalam pelaksanaan kerja tidak tercapai.

Latar belakang pendidikan masih ada yang rendah di duga mempengaruhi atau dampak kinerja yang tidak optimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil pencapaian kinerja pegawai yang memenuhi target dan belum terselesaikan dengan tepat waktu. pencapaian target SPM dan IKK belum tepat waktu, Target Renstra DPKAD dan realisasi capaian Tahun 2014 dan 2015 belum tepat waktu yang menunjukkan rasio pencapaian hasil 0%. Hal ini menjadi isu dan permasalahan strategis dalam pelaksanaan tugas dan fungsi DPKAD. Dalam melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah kinerja pegawai di bidang pengelolaan keuangan daerah dan pengelolaan aset daerah, terdapat beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Penyusunan APBD yang belum tepat waktu sehingga mengakibatkan terhambatnya awal kegiatan di Kota Bandung;
2. Proses sertifikasi tanah milik Pemerintah Kota Bandung yang masih terhambat sehingga proses pengamanan aset milik pemda masih riskan;

3. Penatausahaan keuangan dan aset daerah yang belum sepenuhnya sesuai dengan Standar Operasional Pelaksanaan Kegiatan;
4. Pembebasan Lahan untuk Ruang Terbuka Hijau sebagai paru-paru kota;
5. Opini Badan Pemeriksa Keuangan terhadap Laporan Keuangan Pemerintah Daerah selama ini masih Wajar Dengan Pengecualian (WDP).

## **Kajian Literatur**

### **Kompetensi**

Pengertian kompetensi menurut Boulter dkk (dalam Rosidah, 2013:11) yaitu kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Kompetensi menurut Mulyadi (2013:19) mengatakan bahwa:

“Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan.”

Becker and Ulrich dalam Sutrisno (2012:24) bahwa :

*“Competency refers to an individual’s knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance”.*

McAshan (dalam Sudarmanto, 2009: 48), kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu.

Pengertian dan arti kompetensi menurut Spencer dan Spencer (dalam Moehariono, 2013: 3) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu

Menurut Wibawa (2012:86) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

### **Kompensasi**

Masalah kompensasi sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan / organisasi manapun seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja.

Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi kompensasi, menurut Hasibuan dalam Aswandi (2013:118), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Mutiara Pangabean dalam Subekhi (2012:176), kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Jadi secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya.

## **Insentif**

Insentif adalah dorongan yang diberikan kepada seseorang agar orang tersebut mau bekerja dengan baik, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya termotivasi, tetapi yang jadi masalah adalah bagaimana menciptakan motivasi tersebut.

Menurut Dessler dalam Aswandi (2013:334), insentif merupakan pendapatan diluar gaji pokok yang diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai standar kinerja yang ditentukan. Sedangkan Hasibuan dalam Aswandi (2013:334) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Rivai (2013:744) mengemukakan insentif sebagai imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Mathis dan Jackson (2012:128) insentif adalah upaya untuk mengaitkan imbalan yang nyata yang diberikan kepada karyawan untuk kinerja yang melampaui harapan. Menurut Mangkunegara (2012:2) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).

## **Kinerja Karyawan**

Menurut Lewa dan Subowo (dalam Wiratama dan Sintaasih, 2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja.

Menurut Mangkunegara, (2012:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Wibowo (2012:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Menurut Rivai dan Basri (dalam Aswandi 2013:19) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik dan meningkat apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Dalam melakukan penelitian ini, metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian deskriptif.

Menurut Nazir (2008:54) mengemukakan bahwa metode deskriptif yaitu,

“Suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai aspek-aspek yang sedang diteliti dan melakukan hubungan terhadap variabel yang diteliti.”

Jadi tujuan dari penelitian ini adalah membuat deskriptif, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan yang diselidiki.

## **Sumber Data**

Menurut Sugiyono (2014:137), sumber data ini terbagi menjadi dua yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

### **1. Data Primer**

Data Primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti baik dari pribadi (responden) maupun dari suatu perusahaan yang mengolah data

untuk keperluan penelitian, seperti dengan cara memberikan kuisioner terhadap karyawan yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pengaruh kompetensi dan insentif terhadap kinerja pegawai.

## 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014:137) sumber sekunder merupakan sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu buku dan artikel-artikel dari jurnal ilmiah.

### **Analisis Verifikatif (Kuantitatif)**

Menurut Sugiyono (2014:31) analisis kuantitatif adalah sebagai berikut :  
“Dalam penelitian kuantitatif analisis data menggunakan statistik. Statistik yang digunakan dapat berupa statistik deskriptif dan inferensial/induktif. Statistik inferensial dapat berupa statistik parametris dan statistik nonparametris.

Peneliti menggunakan statistik inferensial bila penelitian dilakukan pada sampel yang dilakukan secara random. Data hasil analisis selanjutnya disajikan dan diberikan pembahasan. Penyajian data dapat berupa tabel, tabel distribusi frekuensi, grafik garis, grafik batang, piechart (diagram lingkaran), dan pictogram. Pembahasan hasil penelitian merupakan penjelasan yang mendalam dan interpretasi terhadap data-data yang telah disajikan.”

### **Analisis Regresi Berganda (*Multivariate Regression*)**

Analisis regresi berganda yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal 2 atau lebih. Analisis regresi ganda adalah alat analisis peramalan nilai hubungan dua variabel atau lebih terhadap satu variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kasual antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

Persamaan Regresi Berganda dirumuskan dengan:

$$\hat{y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 \dots \dots \dots (1)$$

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada regresi berganda, maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yaitu gejala-gejala adanya multikolinieritas dan autokorelasi. Jika model regresi yang digunakan dapat dikatakan sebagai penaksir yang memiliki sifat sebagai berikut:

Dimana :

$\hat{Y}$  = kinerja

X1 = kompetensi

X2 = insentif

a = Nilai konstan harga Y, jika X=0

b = Nilai arah sebagai penentu nilai prediksi yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau penurunan (-) variabel Y

Dalam perhitungannya penulis menggunakan program SPSS 18, karena dianggap lebih akurat.

### **Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

Untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang positif antara variabel X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y, maka penulis melakukan pengujian, uji hipotesis yang digunakan untuk menentukan apakah diterima atau ditolak variabel yang kita teliti. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis, dimana hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots(2)$$

- Jika  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$  :  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  :  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Hipotesis :

1.  $H_0 : r_s \leq 0$ , kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja  
 $H_a : r_s > 0$ , kompetensi berpengaruh terhadap kinerja
2.  $H_0 : r_s \leq 0$ , insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja  
 $H_a : r_s > 0$ , Insentif berpengaruh terhadap kinerja

Kriteria untuk menentukan apakah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima adalah :

1. Jika  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$  :  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima
2. Jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  :  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak
3. Untuk menentukan  $H_0$  ditolak atau diterima, maka penulis membandingkan  $t \text{ hitung}$  dengan  $t \text{ tabel}$  dengan menggunakan *degree of freedom (df)*, dengan rumus :

$$df = n - (k + 1).$$

Dimana :  $n$  = Jumlah data responden

$k$  = Variabel independent

1 = Variabel dependent

4. Taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$  atau 5%

#### Analisis Secara Simultan (Uji F)

Untuk menguji model regresi yang menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan), digunakan uji-F (Anova) yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$F = \left( \frac{n-k-1}{k} \right) \left( \frac{R^2}{1-R} \right) \dots\dots\dots (3)$$

Dimana :  $R^2$  = koefisien determinasi

$n$  = ukuran sampel

$k$  = banyaknya sampel

Nilai F dari hasil perhitungan di atas kemudian diperbandingkan dengan  $F_{\text{tabel}}$  atau F yang diperoleh dengan menggunakan tingkat risiko 5% dengan  $\text{sig} < 0,05$  atau dengan kriteria yang digunakan adalah :

Bila  $F \text{ hitung} = F \text{ tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

Bila  $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

Bila terjadi penerimaan  $H_0$ , maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi multipel yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen ( $\text{sig} < 0.05$ ).

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai pada Dinas Pengelolaan dan Keuangan Aset Daerah Kota Bandung selama ini dinilai baik. Pegawai mampu memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai yang dapat menunjang pekerjaannya seperti menjalankan perangkat komputer. Walaupun beberapa pegawai masih perlu meningkatkan keterampilan dalam mengelola pekerjaan dengan baik.
2. Pemberian insentif pada Dinas Pengelolaan dan Keuangan Aset Daerah Kota Bandung dapat dikatakan tinggi, adanya program pendidikan formal yang diberikan pada pegawai sudah memberikan kesempatan pegawai dalam mengembangkan karirnya. Adanya pensiun akan memberikan ketenangan bagi pegawai. Bentuk tanda jasa yang diberikan juga menjadi suatu kehormatan bagi pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Walau demikian dalam pelaksanaannya masih perlu ditingkatkan antara lain dalam pemberian bonus yang dilakukan secara berkala serta adanya bantuan program pendidikan formal yang diberikan pada pegawai belum sepenuhnya dapat memberikan kesempatan untuk meningkatkan karir.
3. Kinerja pegawai Dinas Pengelolaan dan Keuangan Aset Daerah Kota Bandung dapat dikatakan tinggi, dengan Jumlah kerja dalam suatu periode yang ditetapkan oleh instansi dinilai sudah memadai dan pegawai berusaha mencapai hasil kerja yang berkualitas sesuai dengan petunjuk yang ditetapkan instansi dan pimpinan selalu menerima setiap gagasan yang saya sampaikan. Walaupun tingkat kehadiran masih perlu ditingkatkan dalam setiap bulannya.
4. Kompetensi dan insentif menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan dan Keuangan Aset Daerah Bandung.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan, maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan saran sebagai berikut:

1. Instansi terkait perlu memberikan pendidikan dan pelatihan dalam rangka meningkatkan keterampilan pegawai. Pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan secara insidental dan disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai.
2. Pemberian bonus hendaknya dilakukan secara berkala dan tepat waktu hal ini untuk memberikan motivasi pegawai bekerja dengan baik. Selain itu adanya program pendidikan formal yang diberikan pegawai hendaknya dapat dijadikan dasar dalam meningkatkan karir.
3. Penerapan sistem informasi yang sekarang digunakan sebaiknya dapat dimanfaatkan pegawai untuk memberikan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan dan bagi pegawai perlu meningkatkan keterampilannya.

## Daftar Pustaka

- Aswandi, Agus. (2012). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis Vol.3 Tahun 2012*.
- Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandung. Rencana Strategis Tahun 2013 – 2018.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Merdeka.com
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung. Alfabeta.



- Rini, E. S. dan Absah. (2012). Strategi Pengembangan Sistem Insentif Pada Pegawai Negeri Sipil: Studi Kasus Pemerintah Kota Medan, *Jurnal Ekonom*, Vol 15, No 2, April 2012.
- Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta, Rawajali Press.
- Rosidah. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Subekhi, A. dan Jauhar, M. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka Jakarta. Jakarta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung Alfabeta.
- Wibawa. (2010). *Manajemen Kinerja, Edisi keempat*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Wiratama, N. J.A. dan Sintaasih, D.K. (2013). "Pengaruh Kepemimpinan, DIKLAT, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung". *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 7, No.2.