

PENGARUH INSENTIF DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BFI FINANCE INDONESIA TBK CABANG DEPOK

Rico Lare Alamsyah¹, Ibrahim Bali Pamungkas²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ ricolarea000731@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ² dosen01015@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to determine the effect of incentives and competencies on employee performance at PT. BFI Finance Indonesia Tbk Depok Branch either partially or simultaneously. The population of this research is employees of PT. BFI Finance Indonesia Tbk Depok Branch, while the sample for this research is employees of PT. BFI Finance Indonesia Tbk Depok Branch, totaling 80 people. The research method used in this research is quantitative research. The data analysis used in this research is the classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, t test and F test. The results of this research are that incentives have a significant effect on employee performance with the Y regression equation. = $35.869 + 0.146X_1$, a correlation value of 0.270, meaning that the two variables have a low level of relationship. Hypothesis testing obtained a calculated t value > from t table ($2.478 > 1.991$). Competence has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 31.134 + 0.257X_2$, a correlation value of 0.436, meaning the two variables have a moderate level of relationship. Hypothesis testing obtained a calculated t value > from t table ($4.279 > 1.991$). Incentives and Competencies simultaneously have a significant effect on Employee Performance with the regression equation $Y = 30.600 + 0.033X_1 + 0.238X_2$. The coefficient of determination value is 38.1% while the remaining 61.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained F count > F table ($9.199 > 2.723$).

Keywords: Incentives, Competence, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Insentif dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Depok baik secara parsial maupun simultan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Depok, sedangkan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Depok yang berjumlah 80 orang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian ini adalah Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 35,869 + 0,146X_1$, nilai korelasi sebesar 0,270 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang rendah. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > dari t tabel ($2,478 > 1,991$). Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 31,134 + 0,257X_2$, nilai korelasi sebesar 0,436 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > dari t tabel ($4,279 > 1,991$). Insentif dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 30,600 + 0,033X_1 + 0,238X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,1% sedangkan sisanya sebesar 61,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,199 > 2,723$).

Kata Kunci : Insentif, Kompetensi, Kinerja Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Perusahaan telah menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Persaingan global menjadi salah satu faktor dimana perusahaan bukan hanya membutuhkan karyawan yang terampil dibidangnya tetapi juga karyawan yang bersedia bekerja dengan giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan juga memberikan kontribusi terhadap perusahaan, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan faktor yang paling memberikan dampak secara langsung pada daya saing sebuah perusahaan.

Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang baik akan menunjang pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Dessler (2000) kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Apabila hasil kerja seorang karyawan dapat memenuhi standar maka dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut baik. Adapun faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan yaitu menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja dapat memberikan sisi positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Luthans (2006) motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Sehingga dapat dikaitkan bahwa motivasi dapat mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan.

PT BFI Finance Indonesia Tbk (BFI Finance) berdiri pada 1982 dengan nama PT Manufacturers Hanover Leasing Indonesia, yang merupakan perusahaan kongsi antara Manufacturers Hanover Leasing Corporation dari Amerika Serikat dan pemegang saham lokal. BFI Finance adalah perusahaan pembiayaan terlama di Indonesia sekaligus menjadi perusahaan pembiayaan pertama yang mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya (sekarang Bursa Efek Indonesia atau BEI). BFI Finance melakukan penawaran umum perdana pada Mei 1990 dengan kode saham BFIN. Setelah menjalankan proses restrukturisasi utang akibat krisis keuangan 1998, BFI Finance secara resmi berganti nama menjadi PT BFI Finance Indonesia Tbk pada 2001. Hasil penelitian terhadap data sekunder dan wawancara singkat dengan pihak perusahaan menunjukkan bahwa belum optimalnya kualitas kerja dari karyawan PT BFI Finance Indonesia Tbk.

Kebutuhan untuk aktualisasi diri, berdasarkan pra-survey yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada beberapa karyawan yang masih kurang peduli dengan kemajuan kemampuan diri sendiri. Hal ini didukung dengan karyawan yang tidak mengambil kesempatan untuk mengembangkan diri. Kondisi ini akan berpengaruh ketika mereka tidak mampu mengembangkan kemampuannya, maka mereka akan merasa kurang puas dengan hasil pekerjaannya yang dibuktikan Kebutuhan sosial menurut pra-survey dan wawancara tulis menyatakan bahwa ada beberapa karyawan yang kurang menikmati bekerja dengan rekan kerjanya. Hal ini dapat berdampak pada kerja tim, apabila dalam satu tim tidak dapat berkerja sama maka akan terjadi kesalahpahaman atau salah komunikasi. Sedangkan Pengalaman kerja di buktikan dengan para survey masa kerja karyawan terhadap 80 karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data *Pra-Survey*

Lama Bekerja	Presentase %
1-2 Tahun	30%
6-10 Tahun	20%
>10 Tahun	12%

Dimana persentase paling rendah adalah karyawan yang masa kerjanya diatas 1-2 tahun sedangkan paling tinggi adalah persentase karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun. Berdasarkan indikator pengalaman kerja yaitu lama waktu/masa kerja menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat mempengaruhi performance karyawan. Semakin lama masa bekerja semakin baik kualitas kerja karyawan karena waktu ditempuh seseorang karyawan dalam bekerja dapat membuat karyawan tersebut memahami tugas – tugas dari pekerjaan dan akan melaksanakan dengan baik.

Perusahaan telah menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Persaingan global menjadi salah satu faktor dimana perusahaan bukan hanya membutuhkan karyawan yang terampil dibidangnya tetapi juga karyawan yang bersedia bekerja dengan giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan juga memberikan kontribusi terhadap perusahaan, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan faktor yang paling memberikan dampak secara langsung pada daya saing sebuah perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang baik akan menunjang pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Dessler (2000) kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Apabila hasil kerja seorang karyawan dapat memenuhi standar maka dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut baik. Adapun faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan yaitu menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja dapat memberikan sisi positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Luthans (2006) motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Sehingga dapat dikaitkan bahwa motivasi dapat mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan.

PT BFI Finance Indonesia Tbk (BFI Finance) berdiri pada 1982 dengan nama PT Manufacturers Hanover Leasing Indonesia, yang merupakan perusahaan kongsi antara Manufacturers Hanover Leasing Corporation dari Amerika Serikat dan pemegang saham lokal. BFI Finance adalah perusahaan pembiayaan terlama di Indonesia sekaligus menjadi perusahaan pembiayaan pertama yang mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek Surabaya (sekarang Bursa Efek Indonesia atau BEI). BFI Finance melakukan penawaran umum perdana pada Mei 1990 dengan kode saham BFIN. Setelah menjalankan proses restrukturisasi utang akibat krisis keuangan 1998, BFI Finance secara resmi berganti nama menjadi PT BFI Finance Indonesia Tbk pada 2001. Hasil penelitian terhadap data sekunder dan wawancara singkat dengan pihak perusahaan menunjukkan bahwa belum optimalnya kualitas kerja dari karyawan PT BFI Finance Indonesia Tbk.

Kebutuhan untuk aktualisasi diri, berdasarkan pra-survey yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada beberapa karyawan yang masih kurang peduli dengan kemajuan kemampuan diri sendiri. Hal ini didukung dengan karyawan yang tidak mengambil kesempatan untuk mengembangkan diri. Kondisi ini akan berpengaruh ketika mereka tidak mampu mengembangkan kemampuannya, maka mereka akan merasa kurang puas dengan hasil pekerjaannya yang dibuktikan

Kebutuhan sosial menurut pra-survey dan wawancara tulis menyatakan bahwa ada beberapa karyawan yang kurang menikmati bekerja dengan rekan kerjanya. Hal ini dapat berdampak pada kerja tim, apabila dalam satu tim tidak dapat berkerja sama maka akan terjadi kesalahpahaman atau salah komunikasi.

Sedangkan Pengalaman kerja di buktikan dengan para survey masa kerja karyawan terhadap 80 karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Pra-Survey

Lama Bekerja	Presentase %
1-2 Tahun	30%
6-10 Tahun	20%
>10 Tahun	12%

Dimana persentase paling rendah adalah karyawan yang masa kerjanya diatas 1-2 tahun sedangkan paling tinggi adalah persentase karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun. Berdasarkan indikator pengalaman kerja yaitu lama waktu/masa kerja menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat mempengaruhi performance karyawan. Semakin lama masa bekerja semakin baik kualitas kerja karyawan karena waktu ditempuh seseorang karyawan dalam bekerja dapat membuat karyawan tersebut memahami tugas – tugas dari pekerjaan dan akan melaksanakan dengan baik.

Di tengah persaingan yang semakin ketat dalam industri pembiayaan, masalah kinerja sumber daya manusia (SDM) menjadi isu krusial yang perlu diperhatikan dengan serius. Perusahaan pembiayaan sering menghadapi tantangan dalam mengelola tenaga kerjanya secara efektif, yang berpotensi mempengaruhi produktivitas dan kepuasan pelanggan. Salah satu masalah utama adalah rendahnya tingkat motivasi dan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan tidak merasa terlibat atau dihargai, mereka cenderung kurang produktif dan kurang berkomitmen terhadap tujuan perusahaan.

Selain itu, ketidakcukupan dalam pelatihan dan pengembangan karyawan juga merupakan masalah signifikan. Banyak perusahaan pembiayaan sering kali tidak menyediakan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Akibatnya, karyawan mungkin tidak siap menghadapi tantangan baru atau tidak dapat memanfaatkan teknologi terbaru yang dapat meningkatkan efisiensi kerja. Tanpa pelatihan yang efektif, perusahaan berisiko kehilangan daya saingnya dan mengalami penurunan kinerja.

Komunikasi internal yang buruk juga turut menyumbang pada permasalahan kinerja SDM. Kurangnya saluran komunikasi yang jelas dan terbuka dapat menyebabkan miskomunikasi dan

kesalahpahaman antara manajemen dan karyawan. Hal ini tidak hanya menghambat aliran informasi yang penting, tetapi juga dapat menyebabkan frustrasi di kalangan karyawan yang merasa tidak didengar atau tidak dipahami. Dalam lingkungan kerja yang kurang komunikatif, motivasi dan semangat kerja karyawan dapat menurun drastis.

Masalah lain yang sering terjadi adalah kurangnya sistem evaluasi kinerja yang objektif. Tanpa penilaian kinerja yang adil dan transparan, sulit untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing karyawan. Evaluasi kinerja yang tidak efektif dapat mengakibatkan ketidakadilan dalam penilaian dan pengembangan karier, serta menghambat upaya perusahaan dalam meningkatkan kualitas kerja. Sistem evaluasi yang buruk dapat mengakibatkan karyawan merasa tidak mendapatkan umpan balik yang konstruktif dan kehilangan arah dalam pengembangan profesional mereka.

Untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan pembiayaan perlu mengambil langkah-langkah strategis seperti memperbaiki sistem pelatihan, meningkatkan komunikasi internal, dan menerapkan sistem evaluasi kinerja yang lebih baik. Dengan memperhatikan aspek-aspek tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kinerja SDM mereka, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan dan memperkuat posisi mereka di pasar. Investasi dalam pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya akan meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan, tetapi juga berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan. Berikut data kinerja karyawan pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Depok 3 tahun terakhir:

Tabel 1.2 Rekapitulasi Hasil Kerja Karyawan

Jangka Waktu (Aspek Penilaian)	2021		Keterangan
	Target	Realisasi	
Mampu melaksanakan tugas diatas beban kerja disaat kondisi mendesak	100%	86%	Dalam waktu 12 bulan hasil kinerja karyawan yang dinilai dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan mencapai angka 86%
Mengerjakan tugas secara cepat dan tepat asasaran	100%	75%	Dalam waktu 12 bulan hasil kinerja karyawan yang dinilai dari pencapaian penyelesaian tugas dengan waktu tertentu mencapai angka 75%
Kuantitas Kerja (Aspek Penilaian)	Target	Realisasi	Keterangan
Merespon secara cepat mengenai masalah dalam pekerjaan	100%	80%	Dalam waktu 12 bulan hasil kinerja karyawan yang dinilai dari kuantitas kerja mencapai angka 80%
Menunjukkan keinginan belajar mengenai hal-hal yang baru berkaitan dengan pekerjaan	100%	78%	Dalam waktu 12 bulan hasil kinerja karyawan yang dinilai dari kuantitas kerja mencapai angka 78%

Dan di sektor pembiayaan yang sangat kompetitif, insentif bagi sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam mempertahankan dan memotivasi karyawan. Namun, banyak perusahaan pembiayaan menghadapi permasalahan terkait sistem insentif yang ada, yang berdampak langsung pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Salah satu isu utama adalah ketidakjelasan dan ketidakadilan dalam pemberian insentif. Ketika karyawan merasa bahwa sistem insentif tidak transparan atau tidak adil, mereka mungkin merasa demotivasi dan kurang termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan.

Masalah lain yang sering dihadapi adalah kurangnya variasi dalam bentuk insentif. Banyak perusahaan pembiayaan cenderung fokus pada insentif finansial seperti bonus dan komisi, tanpa mempertimbangkan berbagai bentuk penghargaan non-finansial yang juga penting. Insentif non-finansial, seperti pengakuan publik, peluang pengembangan karier, atau fleksibilitas kerja, dapat memainkan peran besar dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Ketika perusahaan hanya mengandalkan insentif finansial, mereka mungkin kehilangan kesempatan untuk memotivasi karyawan secara menyeluruh.

Selain itu, kesenjangan antara insentif yang dijanjikan dan yang diterima juga merupakan masalah signifikan. Karyawan yang merasa bahwa mereka tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan kontribusi mereka akan merasa kurang dihargai dan mungkin kehilangan motivasi untuk bekerja keras. Hal ini dapat mempengaruhi produktivitas dan mengurangi semangat kerja,

yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Ketidakpastian mengenai pencapaian insentif juga dapat menciptakan ketegangan di tempat kerja.

Permasalahan lain yang sering terjadi adalah kurangnya penyesuaian sistem insentif dengan tujuan perusahaan dan perubahan pasar. Ketika perusahaan pembiayaan tidak secara aktif menyesuaikan sistem insentif dengan strategi bisnis dan kondisi pasar yang berkembang, insentif yang ada mungkin tidak lagi relevan atau memadai. Ini dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan karyawan dan membuat mereka merasa tidak ada insentif yang memadai untuk mendorong pencapaian target perusahaan.

Untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan pembiayaan perlu merancang dan menerapkan sistem insentif yang lebih komprehensif dan adil. Ini melibatkan pengembangan sistem insentif yang transparan, relevan, dan beragam, serta memastikan bahwa insentif yang dijanjikan benar-benar diberikan sesuai dengan kinerja. Selain itu, perusahaan harus secara rutin menilai dan menyesuaikan sistem insentif mereka untuk memastikan bahwa insentif yang ditawarkan sesuai dengan tujuan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Dengan melakukan perbaikan ini, perusahaan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan mendukung pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survey Mengenai Insentif Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus bulanan	6	17	25
2	Jika hasil kerja saya melebihi target, perusahaan memberikan bonus atau tunjangan tambahan	18	7	25
3	Bonus tidak saya terima pada waktu liburan atau cuti	11	14	25
4	Pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil	16	9	25
5	Karyawan menerima komisi yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	17	8	25

Dalam dunia pembiayaan yang sangat dinamis dan kompetitif, masalah kompetensi sumber daya manusia (SDM) sering kali menjadi hambatan utama bagi perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Salah satu permasalahan utama adalah kurangnya keterampilan teknis dan pengetahuan yang memadai di kalangan karyawan. Dalam industri ini, yang sangat bergantung pada pemahaman mendalam tentang produk finansial,

regulasi, dan teknologi, kekurangan kompetensi teknis dapat mengakibatkan keputusan yang tidak tepat dan mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan. Karyawan yang tidak memiliki keterampilan yang diperlukan cenderung kurang efisien dan dapat menambah risiko kesalahan yang mahal.

Selain masalah keterampilan teknis, banyak perusahaan pembiayaan juga menghadapi tantangan dalam hal kompetensi manajerial. Keterampilan manajerial yang lemah dapat menyebabkan kurangnya kepemimpinan yang efektif, masalah dalam pengelolaan tim, dan kesulitan dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. Para manajer yang tidak mampu menginspirasi dan memotivasi timnya sering kali gagal dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Hal ini dapat menghambat pencapaian target dan menurunkan moral karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja perusahaan.

Permasalahan kompetensi juga muncul dari kurangnya pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Banyak perusahaan pembiayaan tidak mengalokasikan sumber daya yang cukup untuk program pelatihan dan pengembangan karyawan. Tanpa pelatihan yang memadai, karyawan mungkin tidak dapat mengikuti perubahan teknologi atau perubahan dalam peraturan industri yang mempengaruhi cara kerja mereka. Ini mengakibatkan stagnasi dalam keterampilan dan pengetahuan, yang dapat menghambat kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dan bersaing secara efektif di pasar.

Kesenjangan kompetensi yang tidak diatasi dapat memperburuk masalah dengan meningkatnya turnover karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka tidak mendapatkan kesempatan untuk berkembang atau merasa keterampilan mereka tidak lagi relevan dapat mencari peluang lain di tempat lain. Tingginya tingkat turnover mengakibatkan kehilangan pengetahuan berharga dan biaya rekrutmen serta pelatihan ulang yang signifikan. Selain itu, perputaran karyawan yang cepat dapat mengganggu stabilitas tim dan menghambat kemajuan proyek.

Untuk mengatasi permasalahan kompetensi ini, perusahaan pembiayaan perlu fokus pada pengembangan strategi pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan. Ini termasuk

investasi dalam program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan industri dan individu, serta pengembangan keterampilan manajerial untuk pemimpin di semua tingkat organisasi. Selain itu, perusahaan harus mendorong budaya pembelajaran yang berkelanjutan dan menyediakan jalur karier yang jelas untuk pengembangan profesional. Dengan mengatasi kekurangan kompetensi secara efektif, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, mengurangi turnover, dan memperkuat posisinya di pasar.

Tabel 1.4 Hasil Pra Survey Mengenai Motivasi Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak	Jumlah
1	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan	11	14	25
2	Memiliki kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja	8	17	25
3	Memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada	17	8	25
4	Mampu bekerja sama dengan tim bila diperlukan	19	6	25
5	Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam pengambilan keputusan	20	5	25

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Said Almaududi, Muhammad Syukri, Camelia Puji Astuti Jurnal Manajemen dan Sains, 6(1), April 2021, 96-102 ISSN 2541-6243 (Online) ISSN 2541-688X (Print) Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi Berdasarkan hasil analisis regresi disimpulkan bahwa regresi persamaan $Y = 32,316 + 0,154X + e$. Koefisien korelasi (R) variabel independen sebesar 0,767. Nilai ini menunjukkan hal itu hubungan insentif terhadap kinerja karyawan Mexsicana Hotel Jambi Erat sebesar 0,767. Sedangkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,589 berarti variasi perubahan Y dipengaruhi oleh perubahan X sebesar 58,9%. Jadi besarnya pengaruhnya insentif terhadap kinerja karyawan City of Mexsicana Hotel Jambi adalah sebesar 58,9% sedangkan sisanya sebesar 41,1% adalah dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Secara parsial terdapat pengaruh insentif terhadap kinerja Mexsicana Hotel Pegawai Kota Jambi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung insentif sebesar 2,171 dan ttabel sebesar 2,034 dari hasil perbandingan terlihat thitung lebih besar dari ttabel (thitung > ttabel). Maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan membandingkan besarnya tingkat signifikansi (sig) penelitian dengan tingkat signifikan 0,05 maka

0,002 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan Mexsicana Hotel Kota Jambi

Ike Ratnasari, Ashadi Mahmud Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis Volume 2, Nomor 2, Februari 2020 E-ISSN (Online) : 2621 – 3230 Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan Berdasarkan dari hasil uji F (Simultan), diketahui nilai sig. F hitung sebesar 0,00 karena nilai signifikansi F kurang dari 0,05 maka model analisis regresi adalah signifikan. Hasil uji t menjelaskan, bahwa variabel gaji dan insentif berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, karena gaji sig 0,018 < 0,05 dan insentif signifikan 0,012 < 0,05. Variabel insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai Standardized Coefficients Beta variabel insentif lebih besar dibandingkan variabel gaji. Dipengaruhi indikator antara lain : kinerja, lama bekerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelayakan, evaluasi jabatan

Dian Meilawati, Rais Dera Pua Rawi, Ramli Lewenussa, Wisang Candra Bintari Manajemen Dewantara Vol 3 No 1 (2019): 128 - 137 Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Telesindoshop Kota Sorong Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian insentif PT. Telesindo mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh signifikan. Berdasarkan hasil analisis data, koefisien variabel insentif (X) sebesar 0,564 sedangkan konstanta sebesar 28,282, sehingga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 28,282 + 0,564 X$. Pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja PT. Karyawan Telesindoshop. Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Karyawan Telesindoshop. Dengan nilai signifikan sebesar 0,042 maka dalam penelitian ini tingkat signifikan yang digunakan adalah 0,05 atau 5% artinya 0,042 < 0,05, H_0 ditolak dan H_a diterima, H_a merupakan pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan pemberian insentif kepada PT. Karyawan Telesindo akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,564 4

Riza Faizal, Maman Sulaeman, Ismayudin

Yulizar Jurnal eBA Vol. 5 No. 1, Februari 2019 ISSN 2620-7958 (Online) ISSN 2407-8166 (Print) Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: Budaya kerja dengan indikator Service excellence, Profesionalism, Integrity, Respect, Intelegence, Trust BJB Garut, Tasikmalaya dan Ciamis termasuk pada kategori tinggi. Motivasi kerja dengan indikator motivasi internal dan motivasi eksternal di bank di bank BJB Garut, Tasikmalaya dan Ciamis termasuk pada kategori cukup. Kompetensi dengan indikator Kualitas Kerja, Kerja Sama, Tanggung Jawab dan Kuantitas pekerjaan di bank BJB Garut, Tasikmalaya dan Ciamis termasuk pada kategori cukup. Kinerja karyawan dengan indikator Kualitas Kerja, Perilaku Disiplin, Pemanfaatan waktu kerja dan Absensi di bank BJB Garut, Tasikmalaya dan Ciamis termasuk pada kategori cukup. Terdapat pengaruh parsial budaya kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank BJB KCP Tasikmalaya, Garut dan Ciamis. Artinya jika strategi yang meliputi budaya kerja, motivasi kerja dan kompetensi ditingkatkan maka kinerja karyawan bank BJB kcp Tasikmalaya, Garut dan Ciamis akan semakin baik. Dari pengaruh secara simultan budaya kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank BJB KCP Tasikmalaya, Garut dan Ciamis. Artinya jika strategi yang meliputi budaya kerja, motivasi kerja dan kompetensi ditingkatkan maka kinerja karyawan bank bjb kcp Tasikmalaya, Garut dan Ciamis akan semakin baik.

Annisa Putri Soetrisno, Alini Gilang Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Volume VIII No. 1 Tahun 2018 E-ISSN = 2338-292X P-ISSN = 2086-0455 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung) Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Dari Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,510 atau sebesar 51%, artinya nilai ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51%

dan sisanya 49% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Ni Kadek Ayu Dwiyantri, Komang Krisna Heryanda, Gede Putu Agus Jana Susila *Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 2, Oktober 2019 P-ISSN: 2476-8782 Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan. (2) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (4) Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45 7

Sri Sundari, Achmad Zaki Rifai *Jurnal Administrasi Kantor*, Vol.8, No.2, Desember 2020, 199- 208 P-ISSN: 2337-6694 E-ISSN: 2527-9769 Dampak Motivasi, Kompetensi, Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kelompok Kerja Pemilihan Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier parsial dan berganda dengan bantuan software SPSS versi 20 menunjukkan bahwa: secara parsial menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kelompok Kerja Pengadaan Kementerian Keuangan. Variabel independen Motivasi, Kompetensi dan Insentif yang diuji secara bersama-sama dengan uji F terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pokja Pengadaan Kementerian Keuangan

Diah Vivi Astriyani, Woro Utari, C. Sri Hartati *Jurnal Manejerial Bisnis* Vol. 2 No. 3 April-Juli 2019 ISSN 2597-503X Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Gavra Gresik Perkasa Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja, kompetensi, insentif dan kinerja karyawan dalam kategori sangat baik. Disiplin kerja, kompetensi, insentif secara parsial mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik. Disiplin kerja, kompetensi, insentif secara simultan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan CV Gavra Perkasa Gresik

Muhammad Rizky Rizaldy *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Volume 12, Nomor 4, April 2023 ISSN: 2461-0593 Pengaruh Motivasi,

Kompetensi Terhadap Karyawan Adikara Jaya Sentosa Insentif, Dan Kerja Kinerja PT Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan .

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:121) valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Menurut Imam Ghozali (2014:52) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut sugiyono (2017:130) berpendapat bahwa instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama

b. Uji Asumsi Klasik

- 1) Uji Normalitas
Menurut Ghozali dalam Setiawati (2021) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak
 - 2) Uji Multikolinieritas
Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghozali (2017:105) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) serta besaran korelasi antar variabel independen. Suatu model regresi dikatakan dapat dikatakan bebas multikolinieritas jika mempunyai nilai VIF tidak lebih dari 10 dan mempunyai angka tolerance tidak kurang dari 0,10, (Setiawati, 2021)
 - 3) Uji Heteroskedastisitas
Menurut Ghozali dalam Setiawati (2021) Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut heteroskedastisitas
- c. Analisis Regresi Linier Berganda
Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Isnurrini Hidayat (2019:35), analisa regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel dependen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen. Persamaan garis regresi linier sederhana untuk sampel dengan menggunakan metode kuadrat terkecil.
- Menurut Abdul Muhid dalam Buana & Jawa (2021) Regresi Linier Berganda dapat menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terganggu (dependent variable), atau memprediksi variabel terganggu dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.
- Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih analisis ini juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Variabel dependen diasumsikan random atau stokastik, yang berarti mempunyai distribusi probabilistik. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah (Y) Kinerja Karyawan sedangkan variabel independen adalah Insentif (X_1) dan Kompetensi (X_2).
- d. Uji Koefisien Korelasi
Menurut Sugiyono (2017) Koefisien korelasi merupakan angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih. Koefisien korelasi product moment merupakan teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari dua variabel atau tersebut adalah sama. Koefisien determinasi yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (r^2), koefisien ini disebut koefisien penentu karena varians yang terjadi pada variabel dependen, dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen (Indrawan & Kaniawati Dewi, 2020).
 - e. Analisis Koefisien Determinasi
Menurut Sanusi dalam Setiawati (2021) Koefisien Determinasi adalah angka yang menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. R^2 mampu memberikan informasi mengenai

variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan, apabila koefisien determinasi (R^2) mendekati satu (1) berarti terdapat hubungan yang kuat

f. Uji Hipotesis

- 1) Uji Regresi Parsial (Uji t)
 Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel dengan taraf signifikan sebesar (a) 5%
- 2) Uji Simultan (Uji F)
 Menurut Buana & Jawa (2021) Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , maka H_3 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} , maka H_3 ditolak atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Prestasi kerja saya dihargai dengan bonus bulanan	0,564	0,2199	Valid
2	Jika hasil kerja saya melebihi target, perusahaan memberikan bonus atau tunjangan tambahan	0,649	0,2199	Valid
3	Bonus tidak saya terima pada waktu liburan atau cuti	0,716	0,2199	Valid
4	Pemberian komisi yang diterapkan manajemen perusahaan cukup adil	0,722	0,2199	Valid
5	Karyawan menerima komisi yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya	0,550	0,2199	Valid
6	Pembayaran insentif karyawan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0,530	0,2199	Valid
7	Saya merasa terdorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya insentif	0,800	0,2199	Valid
8	Saya merasa bahwa insentif yang saya terima sudah sesuai dengan harapan saya	0,534	0,2199	Valid
9	Kompensasi yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur	0,800	0,2199	Valid
10	Gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan	0,680	0,2199	Valid

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas, variabel Insentif (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2199). Dengan demikian, maka semua item

kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu, kuesioner layak di gunakan untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu orang lain dalam pengambilan keputusan	0,434	0,2199	Valid
2	Memiliki kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja	0,238	0,2199	Valid
3	Memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dan berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada	0,571	0,2199	Valid
4	Mampu bekerja sama dengan tim bila diperlukan	0,671	0,2199	Valid
5	Memiliki kepercayaan diri dan kemampuan yang tinggi dalam pengambilan keputusan	0,493	0,2199	Valid
6	Mampu menanggapi dengan cepat dan tepat permintaan dan pertanyaan pihak yang membutuhkan	0,466	0,2199	Valid
7	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain	0,505	0,2199	Valid
8	Mampu mengenali dan mengatasi permasalahan yang muncul dalam melaksanakan sebuah pekerjaan	0,555	0,2199	Valid
9	Menggunakan waktu kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0,345	0,2199	Valid
10	Memiliki kemampuan koordinasi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	0,372	0,2199	Valid

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, variabel Kompetensi (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2199). Dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu, kuesioner layak di gunakan untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemahaman atas tugas yang diberikan oleh atasan	0,370	0,2199	Valid
2	Mampu melaksanakan tugas diatas beban kerja disaat kondisi mendesak	0,296	0,2199	Valid
3	Merespon secara cepat mengenai masalah dalam pekerjaan	0,571	0,2199	Valid
4	Menunjukkan keinginan belajar mengenai hal-hal yang baru berkaitan dengan pekerjaan	0,617	0,2199	Valid
5	Ketepatan dan kecepatan mengerti petunjuk kerja dan melaksanakannya	0,493	0,2199	Valid
6	Mengerjakan tugas secara cepat dan tepat sasaran	0,466	0,2199	Valid
7	Berinisiatif dalam pengambilan keputusan oleh tim	0,505	0,2199	Valid
8	Bersedia melakukan tugas tambahan yang dibebankan	0,555	0,2199	Valid
9	Mampu memberikan bimbingan kepada rekan kerja yang membutuhkan	0,345	0,2199	Valid
10	Bertanggung jawab dalam mentaati dan melaksanakan norma yang ada	0,372	0,2199	Valid

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2199). Dengan demikian, maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu, kuesioner layak di gunakan untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Insentif (X1)	0,870	0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,872	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,828	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa variabel Insentif (X1), Kompetensi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel. Hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel yang nilai Cronbach

Alpha nya lebih dari 0,60

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,08481494
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,054
	Negative	-,076
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel 4.13, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,050. Dengan demikian, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini dinyatakan normal

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30,600	2,692	11,367	,000		
	Insentif	,033	,065	,509	,612	,733	1,365
	Kompetensi	,238	,070	,405	3,382	,001	,733

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data Diolah SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian diatas, diperoleh tolerance variabel insentif sebesar 0,733 dan kompetensi sebesar 0,733 dimana nilai tersebut kurang dari 1. Dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel insentif 1,365, dan Variance Inflation Faktor (VIF) kompetensi sebesar 1,365. Dimana nilai tersebut kurang dari 10.

Dengan demikian, model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	2,924	1,651	1,771	,008
	Insentif	,039	,040	,130	,979
	Kompetensi	,025	,043	,076	,573

a. Dependent Variable: ABS_Res
 Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, pada variabel insentif (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,331 dan kompetensi (X2) sebesar 0,568. Dapat dilihat bahwa kedua nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian, model regresi pada data ini tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak digunakan sebagai data penelitian

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Insentif (X1)

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	35,869	2,338	15,343	,000
	Insentif	,146	,059	,270	2,478

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.18, diperoleh persamaan regresi $Y = 35,869 + 0,146X_1$

Tabel 4.19 Hasil Regresi Linier Sederhana Variabel Kompetensi (X2)

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	31,134	2,467	12,619	,000
	Kompetensi	,257	,060	,436	4,279

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.19, dapat dilihat bahwa telah diperoleh persamaan regresi $Y = 31,134 + 0,257 X_2$.

Tabel 4.20 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Insentif (X₁) Dan Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,600	2,692		11,367	,000
	Insentif	,033	,065	,061	,509	,612
	Kompetensi	,238	,070	,405	3,382	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.20, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 30,600 + 0,033X_1 + 0,238X_2$. Dari persamaan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Nilai Konstanta sebesar 30,600 diartikan bahwa jika variabel insentif (X₁) dan kompetensi (X₂) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 30,600 Point.
- b) Jika insentif (X₁) 0,033 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompetensi (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel insentif (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,033 Point.
- c) Nilai kompetensi (X₂) 0,238 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel insentif (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompetensi (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,238 Point

e. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.22 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Insentif (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Insentif	Kinerja Karyawan
Insentif	Pearson Correlation	1	,270 [*]
	Sig. (2-tailed)		,015
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,270 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	,015	
	N	80	80

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.22, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,270 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,200 – 0,399 artinya kedua variabel memiliki tingkat

hubungan rendah, berdasarkan hasil analisis regresi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X₁) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,270. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Insentif dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan yang tidak mengerjakan tugas yang diberikan secara cepat dan tepat, kurang inisiatif dalam pengambilan keputusan oleh tim sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan

Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Kompetensi	Kinerja Karyawan
Kompetensi	Pearson Correlation	1	,436 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,436 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.23, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,436 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599

Artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sedang.

Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Insentif (X₁) Dan Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,439 ^a	,193	,172	3,125	,193	9,199	2	77	,000

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Insentif
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan pada Tabel 4.24, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,439. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 Hal ini berarti variabel insentif (X₁) dan kompetensi (X₂) mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap Kinerja Karyawan (Y).

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Variabel Insentif (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,270 ^a	,130	,061	3,327
a. Predictors: (Constant), Insentif				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.25, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,130. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13% sedangkan sisanya sebesar (100% - 13%) = 87% dipengaruhi oleh faktor lain

Tabel 4.26 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,436 ^a	,357	,180	3,110
a. Predictors: (Constant), Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan pada Tabel 4.26, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,357. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X₂) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 35,7%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 35,7%) = 64,3% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4.27 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Variabel Insentif (X₁) Dan Variabel Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,439 ^a	,381	,172	3,125
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Insentif				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.27, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,381 atau 38,1%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif (X₁) dan kompetensi (X₂) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 38,1%, sedangkan sisanya sebesar (100% - 38,1%) = 61,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.28 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Insentif (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35,869	2,338		15,343	,000
	Insentif	,146	,059	,270	2,478	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.28, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,478 > 1,991). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,005 < 0,05). Dengan demikian, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.29 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,134	2,467		12,619	,000
	Kompetensi	,257	,060	,436	4,279	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.29, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,279 > 1,991). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian, maka H₀ ditolak dan H₂ diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.30 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Insentif (X₁) Dan Kompetensi (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		1	Regression	179,617	2	89,808
	Residual	751,771	77	9,763		
	Total	931,388	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Insentif

Sumber : Data diolah SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada Tabel 4.30, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (9,199 > 2,723). Hal ini juga diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃

diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Insentif (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan rumusan permasalahan dan hasil penelitian yang dilakukan pada setiap bab telah diuraikan mengenai pengaruh Insentif dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT BFI Finance Indonesia Tbk Cabang Depok maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Insentif secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 35,869 + 0,146X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,270 artinya memiliki hubungan rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,130 artinya Kinerja dipengaruhi oleh Insentif sebesar 13% sedangkan sisanya sebesar 87% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t hitung $> t$ tabel ($2,478 > 1,991$) dan diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,005 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 1 ditolak dan H_1 diterima.
2. Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi linier sederhana $Y = 31,134 + 0,257X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,436 artinya memiliki tingkat hubungan sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,357 artinya Kinerja dipengaruhi oleh Kompetensi sebesar 35,7% sedangkan sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t hitung $> t$ tabel ($4,279 > 1,991$) dan diperkuat oleh nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 2 ditolak dan H_1 2 diterima.
3. Hasil penelitian Insentif dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Ditunjukkan oleh persamaan nilai regresi linier berganda $Y = 30,600 + 0,033X_1 + 0,238X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,439 artinya memiliki tingkat hubungan sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,381 artinya Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Insentif dan Kompetensi sebesar 38,1% sedangkan sisanya sebesar 61,9% dipengaruhi

oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis uji F diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel ($9,199 > 2,723$) dan diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 3 ditolak dan H_1 3 diterima..

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- [2] Arikunto Suharsimi, 2002, *Manajemen Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta, Asri dan Marwan. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- [3] Astono, Juni, 2013, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah, *Jurnal Sains Manajemen*
- [4] Bahari, I. A., Umar, A., & Kadir, I. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba. *YUME: Journal of Management*, 2(3), 1–17.
- [5] Busro (2018) „Jurnal Manajemen Bumiputera (JUMABU) | Vol 1 No 1 Edisi Januari 2024
- [6] Dahlan, Djamil Hasim, Hamdan Vol. 4, No. 2, Juli – Desember 2017, Hal 69-75 pISSN: 2407-1765, e-ISSN: 2541-1306
- [7] Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>
- [8] Dessler, G., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PTIndeks Gramedia. Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jakarta: PPM.
- [9] Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72.
- [10] Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., and Dannelly, J. H., 1996, *Perilaku Organisasi, Struktur dan Proses*, Terjemahan Jilid I Edisi ke- 8, Erlangga: Jakarta.
- [11] Gibson, James L. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses* (Penerjemah : Nunuk Adiani), Jilid I, Edisi kedelapan. Jakarta : Binarupa Aksara.
- [12] Handoko, T Hani, 1999, *Manajemen*, Edisi 2, BPFE Yogyakarta. Hadi, S. 1991. *Analisis Butir Untuk Instrumen*. Yogyakarta.
- [13] Hani Andi Offset, T. Handoko. 1984. *Manajemen Edisi 2* . Jakarta: BPFE.,
- [14] Hasibuan, Malayu, 1996, *Organisasi dan Motivasi & Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara.
- [15] Hasnianti, M. R. A. I. (2022). Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui pemberian insentif. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 510–524.

- [16] Hermawan, A., Wulandari, A., Buana, A. M., & Sanjaya, V. (2021). Pengaruh kompetensi , Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lampung (The influence of competence , incentives and work experience on employee performance in Lampung). *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 1(1), 80.
- [17] Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Study*
- [18] I Nyoman Andy Putra Bali Gede Sri Darma ISSN : 1829-8486 Volume 16, No. 2, April 2019
- [19] Kasmir (2016) , SH Winarno - Jurnal Moneter, 2017
- [20] Kasmir (2016:208) , I Septiani, S Hr - Jurnal Investasi, 2019
- [21] Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF : Siddiq*,
- [22] Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo, 2003, *Perilaku Organisasi*
- [23] *Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1.* (2019). 2, 952–962.
- [24] Mangkunegara (2011:89) *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e-ISSN: 2745-7257*
- [25] Mangkunegara, Anwar Prabu A.A., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- [26] Manulang, 1984, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia Manullang, 1982, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Cetakan ke 6, Jakarta: PT.Rajawali Press.
- [27] Nugraha, A. P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 221.
- [28] Rizaldy, M. R. (2023). Pengaruh Insentif, Motivasi, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adikara Jaya Sentosa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12, 1–16.