

## PENGARUH INSENTIF, MOTIVASI, DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ADIKARA JAYA SENTOSA

MUHAMMAD RIZKY RIZALDY

ryzaldy36@gmail.com

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*Human resources, basically, are very important for either company or institution in managing, controlling, and running activities with the aim to have maximum competence and a professional attitude. Every company generally has a human resource management division. PT Adikara Jaya Sentosa is a company that runs as a general contractor and supplier of goods and services in PLTU Java and Bali. The company focuses on job quality orientation and is determined to be an innovative business supplier of all kinds of supporting materials in Spare Parts, Mechanical, Electrical, and Maintenance. This research aimed to analyze some factors which could affect the employees' performance at PT Adikara Jaya Sentosa. The independent variables were incentives, motivation, and work competence. Moreover, the research was quantitative. The data collection technique used non-probability sampling, with saturated sampling as the sampling technique. Therefore, the sample was a population, i.e. 63 employees of PT Adikara Jaya Sentosa. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 26. The result concluded that both incentives and work competence had a significant effect on employees' performance. However, motivation had an insignificant effect on employees' performance.*

**Keywords:** *incentives, motivation, work competence, employees' performance*

### ABSTRAK

Pada dasarnya sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau suatu lembaga dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional. Setiap perusahaan lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia. PT Adikara Jaya Sentosa adalah perusahaan yang bergerak di bidang *general contractor* dan supplier pengadaan barang dan jasa di PLTU daerah Jawa dan Bali. PT Adikara Jaya Sentosa berorientasi terhadap kualitas pekerjaan serta berupaya menjadi penyedia solusi bisnis yang inovatif untuk berbagai kebutuhan barang penunjang keperluan perusahaan lain di bidang *Spare Part, Mechanical dan Electrical* serta *Maintenance*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Adikara Jaya Sentosa. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain insentif, motivasi, dan kompetensi kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Peneliti menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh sehingga sampel yang diperoleh sama dengan jumlah populasi yaitu sebanyak 63 karyawan PT Adikara Jaya Sentosa. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif dan kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** insentif, motivasi, kompetensi kerja, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Pada dasarnya sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional. Setiap organisasi lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia. Manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis. manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi dimana mereka mampu mengetahui informasi-informasi dari lingkungan dengan menggunakan teknologi. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen tergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya.

Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada kemajuan organisasi, apabila suatu organisasi pada perusahaan memiliki kualitas SDM yang baik nantinya akan membawa perusahaan tersebut kepada tujuan utama. SDM merupakan aset penting bagi perusahaan, karena tolak ukur keberhasilan perusahaan diperoleh dari pengelolaan SDM yang berkualitas. Dengan adanya SDM yang berkualitas dapat menunjukkan jika perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Karena setiap perusahaan akan selalu mengalami naik turunnya kinerja karyawan, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki oleh SDM meliputi insentif, motivasi, dan kompetensi kerja.

PT Adikara Jaya Sentosa adalah perusahaan yang bergerak di bidang *general contractor* dan suplier pengadaan barang dan jasa di PLTU daerah Jawa dan Bali. PT Adikara Jaya Sentosa berorientasi terhadap kualitas pekerjaan serta berupaya menjadi penyedia solusi bisnis yang inovatif untuk berbagai kebutuhan barang penunjang keperluan perusahaan lain di bidang *Spare Part, Mechanical dan Electrical* serta *Maintenance*. Pelaksanaan dalam setiap tender yang didapat oleh perusahaan tak lepas dari hasil kinerja karyawan. Menurut Anggraini (2021) kinerja karyawan sendiri tidak selamanya meningkat dan kadang kala menurun seiring dengan meningkatnya pekerjaan karyawan. Masalah kinerja yang ada pada perusahaan sendiri terletak pada pembagian deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya serta adanya *overload* dalam pekerjaan sehingga menyebabkan karyawan menjadi lambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Banyaknya peristiwa *overload* tugas menyebabkan karyawan menjadi kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penurunan kinerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti banyaknya *overload* tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga membuat tugas perorangan menjadi terhambat. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari karyawannya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi (Sari, 2019).

Menurut Febriantora (2020) salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa (insentif) secara tidak sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Menurut Nasib dan Martin (2018) pemberian insentif dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian insentif di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan di tempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dikarenakan semangat dan gairah kerja karyawan yang masih belum sepenuhnya baik. Namun terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2018) yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Seorang karyawan yang termotivasi akan memiliki rasa semangat dan energik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, dan sebaliknya jika seorang karyawan yang kurang termotivasi akan sering menunjukkan rasa tidak nyaman dan tidak bersemangat terhadap pekerjaan yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi kurang maksimal bahkan bisa buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai rencana yang telah ditetapkan (Fersinata, 2021). Menurut Anwar (2021) motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena karyawan yang termotivasi akan memberikan segala daya upayanya untuk menyelesaikan pekerjaan demi mendapatkan sesuatu yang diinginkannya. Karyawan yang termotivasi juga dapat dilihat dari reaksi mereka tanggap terhadap suatu pekerjaan yang didapatkannya. Tanggap dalam mencari solusi atas permasalahan dan mandiri untuk menyelesaikannya. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha dan Hafidzi

(2019) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi dapat dikatakan sebagai kegiatan karyawan yang terperinci dan memiliki standar dalam setiap tingkatan kegiatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individu untuk dapat menjalankan tugas atau tanggung jawab secara efektif (Anggraini, 2021). Menurut Elizar dan Tanjung (2018) kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi kerja dapat diartikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2020) yang menyatakan kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat oleh peneliti, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) Apakah Insentif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adikara Jaya Sentosa?; (2) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adikara Jaya Sentosa?; (3) Apakah Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adikara Jaya Sentosa?.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:09) pengertian lain dari kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Darajat (2015:105) menyatakan bahwa kinerja karyawan yang baik dapat membawa perusahaan ke arah pertumbuhan yang baik dan membantu dalam upaya mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan. Kinerja dapat memiliki pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya.

### **Insentif**

Menurut Hasibuan (2018:117) mengemukakan bahwa insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang di pergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat menambah kemauan kerja dan motivasi seorang pegawai agar terciptanya suatu kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017:94) mengatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasi. Motivasi disini tidak tumbuh dengan sendirinya, perusahaan harus dapat membangkitkan motivasi karyawan. Selain dengan memberikan insentif sebagai balas jasa terhadap kinerja yang selama ini diberikan kepada karyawan, perusahaan juga dapat memberikan insentif sebagai alat untuk lebih memacu semangat kerja karyawan. Motivasi kerja dapat dilihat di antaranya dari kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk bekerja sama dengan orang lain, kebutuhan untuk memperoleh wewenang.

## **Kompetensi Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:211) menyatakan bahwa karyawan yang berkualitas dapat dilihat dari segi kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seorang yang memungkinkannya memberikan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan, peran, dan situasi tertentu. Kompetensi adalah kemampuan dasar yang dibutuhkan oleh setiap karyawan untuk memenuhi tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan dilandasi pengetahuan, keterampilan, etika, dan sikap sehingga mampu mendorong tercapainya tujuan.

## **Penelitian Terdahulu**

Penelitian pertama adalah penelitian yang dilakukan oleh Elizar dan Tanjung (2018). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara parsial variabel pelatihan mempengaruhi kinerja pegawai; (2) secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai; (3) secara parsial variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai; (4) secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2021). Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran setiap karyawan dalam perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pemberian insentif dan motivasi yang diberikan kepada karyawan apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa.

Penelitian keempat adalah penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2020). Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Kalary di Sukoharjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan motivasi dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kelima adalah penelitian yang dilakukan oleh Marhumi dan Nugroho (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada P.T. Media Fajar Koran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X1 insentif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel X2 motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian keenam adalah penelitian yang dilakukan oleh Adha dan hafidzi (2019). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketujuh adalah penelitian yang dilakukan oleh Nasib dan Martin (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian kedelapan adalah penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai. Hasil tabel *coefficient* menunjukkan hasil pemberian insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

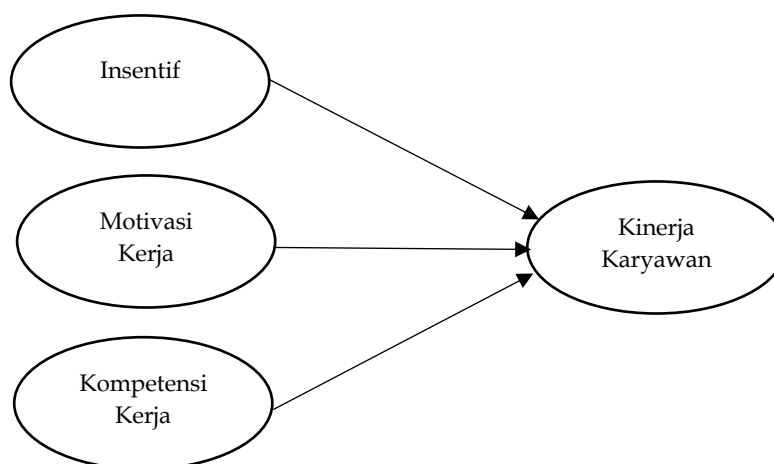
Penelitian kesembilan adalah penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Syamsudin (2020). Penelitian ini membahas tentang kepemimpinan, kompensasi, motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian membuktikan bahwa: (1) Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kesepuluh adalah penelitian yang dilakukan oleh Larasati dan Suhermin (2021). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kesebelas adalah penelitian yang dilakukan oleh Faizal dan Yulizar (2018). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Objek diteliti adalah karyawan di KCP Bank BJB Ciamis, Garut dan Tasikmalaya. Hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif secara parsial dan secara simultan budaya kerja, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis teruji kebenarannya.

### Rerangka Konseptual

Penyusunan hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan, maka diperlukanlah rerangka pemikiran. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan, maka dapat digambarkan rerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja yang dimiliki perusahaan. Menurut Arnolds dan Venter (2007:98)

menyatakan bahwa insentif juga pada hakikatnya merupakan perangsang yang sifatnya menunjukkan dan membimbing peran para karyawan ke arah yang dikehendaki perusahaan, maka dengan adanya pemberian insentif sangat diharapkan karyawan akan bekerja lebih giat lagi sehingga kinerja karyawan akan menunjukkan grafik yang positif serta sasaran dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

**$H_1$  : Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja dapat memberikan daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2017:119). Rendahnya motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah dari karyawan. Kinerja karyawan tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan dalam pekerjaan yang dilakukannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan sebuah hipotesis sebagai berikut:

**$H_2$  : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

### **Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi berkaitan dengan efektivitas kinerja individu yang dapat dijadikan acuan untuk bekerja secara efektif pada situasi tertentu. Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan karyawan atau pemimpin yang menunjukkan kinerja tinggi. Kompetensi dijadikan karakteristik yang mendasar akan pembawaan individu yang dihubungkan dengan kriteria terhadap kinerja yang unggul dan efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan sebuah hipotesis:

**$H_3$  : Kompetensi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang akan digunakan merupakan penelitian asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:63), Jenis penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh hubungan kedua variabel atau lebih dan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dan sejauh mana hubungan tersebut signifikan terhadap pengaruh insentif, motivasi, dan kompetensi kerja terhadap PT Adikara Jaya Sentosa. Metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang ciri teknisnya sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas dari awal sampai akhir dalam desain penelitian.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan total dari subjek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2018:80) populasi adalah objek penelitian adalah tujuan ilmiah untuk mengumpulkan data untuk tujuan tertentu dan menggunakannya pada sesuatu yang objektif, valid dan dapat diandalkan pada variabel tertentu. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT Adikara Jaya Sentosa yang berjumlah 63 orang. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah

populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 63 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2018:224) Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah untuk memperoleh data. Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui metode survei dimana metode pengumpulan data menggunakan kuesioner.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Dependen**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (KK). Kinerja karyawan dalam penelitian ini diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai PT Adikara Jaya Sentosa dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator menurut Robbins (2016:260) kinerja karyawan yang digunakan antara lain: (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan waktu; (4) Efektivitas; (5) Kemandirian.

#### **Variabel Independen**

##### **Insentif**

Insentif dalam penelitian ini diartikan tambahan balas jasa yang diberikan PT Adikara Jaya Sentosa kepada karyawannya atas dasar prestasi kerjanya yang di atas standar. Adapun indikator menurut Siagian (2009:269) yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) kesesuaian kerja; (2) jumlah waktu kerja; (3) Senioritas; (4) keadilan; (5) kelayakan.

##### **Motivasi Kerja**

Motivasi dalam penelitian ini diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan PT Adikara Jaya Sentosa agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator motivasi menurut Hasibuan (2018:5) yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) tanggung jawab; (2) prestasi kerja; (3) peluang untuk maju; (4) pengakuan atas kinerja; (5) pekerjaan yang menantang.

##### **Kompetensi Kerja**

Kompetensi kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai kemampuan karyawan PT Adikara Jaya Sentosa untuk melaksanakan pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja. Adapun indikator menurut Wibowo (2018:274) yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) keterampilan; (2) pengetahuan; (3) konsep diri; (4) sifat.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan menggunakan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk generalisasi atau untuk umum (Sugiyono, 2018:142). Dalam penelitian ini menggunakan beberapa variabel yaitu insentif, motivasi, dan kompetensi kerja yang dilihat dari nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi yang dihitung menggunakan SPSS 26.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang diperoleh dari *Program for Social Science Statistics (SPSS)* versi 26.0 akan diketahui pengaruh insentif, motivasi, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Ghozali (2018:135) analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model analisis regresi linier berganda yang digunakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KK = a + b_1I + b_2M + b_3K + e_i$$

Keterangan :

KK	: Kinerja Karyawan
$\alpha$	: Konstanta
$b_1, b_2, b_3$	: Koefisien Regresi
I	: Insentif
M	: Motivasi
K	: Kompetensi Kerja
$e_i$	: Standar eror

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dan analisis grafik dengan menggunakan bantuan program statistik. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika probabilitas lebih besar atau sama dengan dari nilai  $\alpha$  yang ditentukan, yaitu 5%, maka data dikatakan berdistribusi normal, dan sebaliknya jika probabilitas kurang dari 5%, maka data tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2018:213). Analisis grafik pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Untuk dasar pengambilan keputusannya, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:245) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dengan melihat nilai *tolerance* > 0,10 dan lawannya nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 berarti data tidak ada masalah multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bermaksud untuk menguji apakah dalam model regresi timbul ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2018:246). Menurut Ghozali (2018) deteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas mampu dilakukan dengan memeriksa ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot*. Dasar analisis: a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas; b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.



### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:97) ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir suatu nilai aktual dapat diukur dari nilai Goodness of Fit nya secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik *t*. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H0 ditolak). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H0 diterima.

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menurut Ghozali (2018:97) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (terikat) amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (terikat).

### Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghozali (2018:97) uji statistik *t* pada intinya adalah digunakan untuk menunjukkan seberapa pengaruh efek dari satu variabel independen ketika menjelaskan perubahan variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi adalah sebagai berikut : (1) Apabila tingkat signifikansi uji *t* > 0,05, yang berarti variabel independen berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen; (2) Apabila tingkat signifikansi uji *t* ≤ 0,05, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam analisis regresi linear berganda didapatkan hasil yang diinterpretasikan sebagai berikut ini:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized		Standardized		t	Sig.
		Coefficients	Std. Error	Coefficients	Beta		
		B					
1	(Constant)	1,816	0,617			2,943	0,005
	I	0,188	0,137	0,192		2,374	0,000
	M	0,100	0,152	0,090		0,660	0,512
	K	0,312	0,131	0,306		2,377	0,021

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil dari perhitungan SPSS Tabel 1, dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 1,816 + 0,188I + 0,100M + 0,312K + e$$

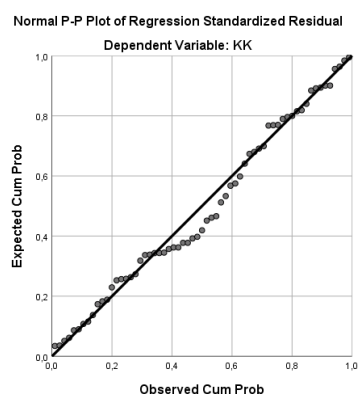
Penjelasan untuk persamaan regresi linier berganda Tabel 1 adalah sebagai berikut: (1) Konstanta = 1,816 menunjukkan bahwa variabel insentif, motivasi, dan kompetensi kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 1,816. Artinya tanpa melihat insentif, motivasi, dan kompetensi kerja maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 1,816; (2) Koefisien regresi Insentif (I) = 0,188 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara

variabel insentif dengan kinerja karyawan PT Adikara Jaya Sentosa. menunjukkan semakin tinggi insentif yang diberikan oleh PT Adikara Jaya Sentosa maka akan membuat kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel yang lain konstan; (3) Koefisien regresi Motivasi ( $M$ ) = 0,100 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT Adikara Jaya Sentosa. Menunjukkan semakin tinggi motivasi karyawan PT Adikara Jaya Sentosa maka akan membuat kinerja karyawan ikut meningkat. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel yang lain konstan; (4) Koefisien regresi kompetensi kerja ( $K$ ) = 0,312 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel kompetensi kerja dengan kinerja karyawan PT Adikara Jaya Sentosa. menunjukkan semakin tinggi kompetensi kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel yang lain konstan.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji Normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan dua analisis, yaitu Analisis grafik dan Analisis *Kolmogorov Smirnov*. Uji normalitas berfungsi sebagai menguji model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Berikut adalah hasil uji normalitas analisis grafik yang menunjukkan bahwa data terdistribusi dengan normal:



Sumber: Data Primer diolah, 2023

Gambar 2

Grafik Uji Normalitas

Dari gambar 2 diketahui bahwa hasil grafik uji normalitas data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian normalitas selanjutnya adalah uji statistik yang dilakukan dengan uji *Kolmogorov - Smirnov Test*. Analisis statistik berfungsi untuk memeriksa normalitas *residual*, dimana adalah uji statistik Kolmogorov - Smirnov (KS) asimetris dengan nilai signifikansi. Berikut adalah hasil uji normalitas *Kolmogorov - Smirnov* :

Tabel 2  
Hasil Uji Normalitas Statistik

Unstandardized Residual		
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,74459405
Most Extreme Differences	Absolute	,268
	Positive	,268
	Negative	-,173
Asymp. Sig. (2-tailed)		,242 <sup>c</sup>

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil *Kolmogorov – Smirnov Test* menjelaskan jika nilai Sig. Sebesar 0,242 lebih besar dari 0,05 ( $0,242 > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi antara variabel Kinerja karyawan dan variabel Insentif, motivasi, dan kompetensi kerja keduanya memiliki distribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

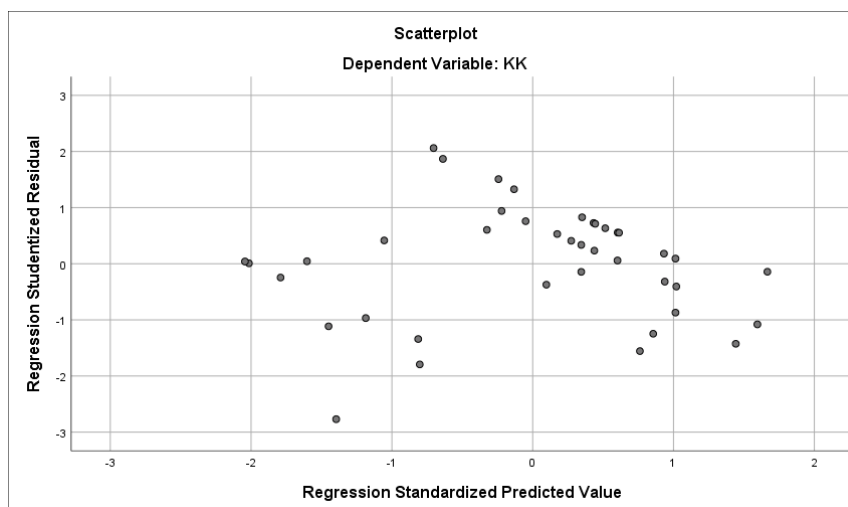
Variabel	<i>collinearity Statistics</i>		Kesimpulan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
I	0,667	1,499	Tidak terjadi Multikolinearitas
M	0,701	1,427	Tidak terjadi Multikolinearitas
K	0,790	1,266	Tidak terjadi Multikolinearitas

**a. Dependent Variable: KK**  
**Sumber: Data primer diolah, 2023**

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel insentif, motivasi, dan kompetensi kerja memiliki angka *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel Kinerja karyawan dan Insentif, motivasi, dan kompetensi kerja sehingga hasil yang didapat adalah tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas berfungsi sebagai penguji model regresi dalam ketidaksamaan varian dan residual antar satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil dari uji Heteroskedastisitas pada penelitian menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan pada gambar dibawah ini :



**Sumber: Data primer diolah, 2023**

**Gambar 3**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 3 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan titik - titik yang berada didalam menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji F

Hasil Uji F dalam penelitian menunjukkan bahwa tingkat signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) yang menandakan bahwa model ini layak untuk dianalisis selanjutnya. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,912	3	0,971	5,786	,002b
	Residual	9,897	59	0,168		
	Total	12,809	62			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), I, M, K

Sumber: Data primer diolah, 2023

Penelitian ini menggunakan analisis SPSS versi 26.0 untuk menghitung uji F. Hasil perhitungan diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 5,786 dengan tingkat signifikansi 0,002. Berdasarkan teori yang menjadi penunjang peneliti, karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ), maka variabel Insentif, motivasi, dan kompetensi kerja dapat mempengaruhi secara bersamaan terhadap variabel Kinerja karyawan sehingga model ini layak untuk dianalisis selanjutnya.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi berfungsi sebagai pengukur kemampuan model regresi dalam menerangkan KPL, LKS, HG terhadap variabel KK. Hasil perhitungan Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen penelitian sebesar 64.4%. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739a	,647	,723	,42699

a. Predictors: (Constant), I, M, K

b. Dependent Variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 5 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* pada penelitian ini sebesar 0,647 atau 64,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Insentif, motivasi, dan kompetensi kerja dalam menjelaskan variabel Kinerja karyawan adalah sebesar 64,7%. Sedangkan 35,3% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dicakup dalam penelitian.

### Uji t

Dalam Uji Hipotesis (Uji t) ini hasil yang dapat diinterpretasikan pada Tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Uji t**  
**Hasil Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,816	0,617		2,943	0,005
	I	0,188	0,137	0,192	2,374	0,000
	M	0,100	0,152	0,090	0,660	0,512
	K	0,312	0,131	0,306	2,377	0,021

a. Dependent variable: KK

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 6 diatas maka dapat disusun interpretasi hasil pengujian hipotesis sebagai berikut: (a) Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan signifikansi untuk Insentif adalah 0,000. Nilai  $0,000 < 0,05$  maka  $H_1$  terbukti. Artinya Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (b) Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan tidak signifikan untuk motivasi adalah 0,512. Nilai  $0,512 > 0,05$  maka  $H_2$  tidak terbukti. Artinya motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; (c) Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan signifikansi untuk kompetensi kerja adalah 0,021. Nilai  $0,021 < 0,05$  maka  $H_3$  terbukti. Artinya kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan hubungan arah positif, yang berarti jika insentif mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami hal yang sama. Pun sebaliknya, jika insentif mengalami penurunan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan juga. Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Arnolds dan Venter (2007:98) menyatakan bahwa insentif juga pada ha kekatnya merupakan perangsang yang sifatnya menunjukkan dan membimbing peran para karyawan ke arah yang dikehendaki perusahaan, maka dengan adanya pemberian insentif sangat diharapkan karyawan akan bekerja lebih giat lagi sehingga kinerja karyawan akan menunjukkan grafik yang positif serta sasaran dan tujuan perusahaan akan tercapai. Semakin tinggi tingkat insentif karyawan maka semakin bagus produktivitas karyawannya dan semakin mudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Insentif merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting. Semakin baik prestasi kerja yang dicapai ditunjang dari semakin meningkat insentif yang didapat karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2021) dan Nasib dan Martin (2018) yang menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marhumi dan Nugroho (2018) dan Lubis (2018) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan hubungan arah positif, yang berarti jika motivasi mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami hal yang sama. Pun

sebaliknya, jika motivasi mengalami penurunan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan juga. Penelitian ini tidak sejalan dengan teori menurut Hasibuan (2017:119) yang menyatakan bahwa motivasi dapat memberikan daya penggerak agar mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Belum optimalnya kinerja seorang karyawan dibatasi oleh adanya kondisi dimana atasan kurang memperhatikan hasil kerja karyawannya. Apabila terdapat pekerjaan yang harus diselesaikan di hari tersebut, karyawan bermaksud menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaan namun pihak manajemen menentukan bahwa sesuai ketentuan yang ada hal tersebut tidak diperkenankan, akhirnya karyawan tersebut menyelesaikan pada hari berikutnya. Dampak dari adanya ketentuan tersebut menyebabkan karyawan merasa tidak termotivasi untuk mengerjakan tugas dengan cepat. Hal inilah yang menjadi salah satu pertimbangan dan alasan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adha dan Hafidzi (2019), Sari dan Syamsudin (2020), dan Rosmaini dan Tanjung (2019) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marhumi dan Nugroho (2018), Anwar (2021), Larasati dan Suhermin (2021), Faizal dan Yulizar (2018), dan Agustin (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan hubungan arah positif, yang berarti jika kompetensi kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami hal yang sama. Pun sebaliknya, jika kompetensi kerja mengalami penurunan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan juga. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan karyawan atau pemimpin yang menunjukkan kinerja tinggi. Kompetensi dijadikan karakteristik yang mendasar akan pembawaan individu yang di hubungan dengan kriteria terhadap kinerja yang unggul dan efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Meningkatkan kompetensi kerja perlu dilakukan di dalam organisasi perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik di dalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Hal ini dapat memberikan semangat kerja di dalam diri karyawan untuk tetap maju dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat mengingatkan kinerja di dalam perusahaan. Sedangkan apabila karyawan yang tidak mempunyai kompetensi yang tinggi, maka cenderung tidak mempunyai kemampuan untuk bekerja. Dimana karyawan tidak sepenuhnya memiliki keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga memberikan kinerja yang kurang baik di dalam perusahaan. Walaupun karyawan memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan tetapi tidak diimbangi dengan keterampilan yang dimiliki maka pekerjaan akan sulit mencapai target kerja yang ditentukan sehingga hasil yang dicapai akan kurang maksimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Elizar dan Tanjung (2018) dan Faizal dan Yulizar (2018) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019) dan Agustin (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan uraian hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti pada bagian sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu: (1) Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adikara Jaya Sentosa. Mayoritas karyawan yang diberikan insentif untuk target pekerjaannya akan lebih giat dan menyelesaikan tugas tepat waktu; (2) Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adikara Jaya Sentosa. Hal ini dapat dipahami bahwa pemberian motivasi kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Adikara Jaya Sentosa; (3) Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adikara Jaya Sentosa. Hal ini dapat dipahami bahwa kompetensi karyawan akan berpengaruh terhadap hal - hal yang dilakukannya setiap hari dalam bekerja.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diterapkan dan diusahakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan yaitu: (1) Penelitian ini menerapkan hasil metode survei dengan menyebarkan kuesioner terkadang jawaban dari responden tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya; (2) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu insentif, motivasi, dan kompetensi kerja untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan oleh adalah sebagai berikut: (1) Bagi PT Adikara Jaya Sentosa agar selalu mengapresiasi hasil kinerja karyawannya yang berupa bonus atau insentif; (2) Sebaiknya PT Adikara Jaya Sentosa melakukan pendekatan persuasif dan lebih sering memberikan dorongan motivasi untuk karyawannya agar karyawannya dapat termotivasi dan lebih giat dalam bekerja; (3) Sebaiknya PT Adikara Jaya Sentosa memberikan pelatihan dan memperhatikan karyawannya agar kompetensi kerja karyawannya semakin meningkat; (4) Bagi para peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan lebih banyak variabel untuk menjelaskan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., N. Qomariah, dan A. H. Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1): 47-62.
- Agustin, R. 2020. The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3): 08-14.
- Anggraini, S. 2021. Upaya Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*. 6(3), 5287-5294.
- Anwar, C. 2021. Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Tasindo Central Perkasa Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Ilmiah Ekonomi: Greenomika*, 3(1): 30-35.
- Arnolds, C.A. dan D.J.L. Venter. 2007. *The Strategic Importance of Motivational Rewards for Lower-Level Employees in the Manufacturing and Retailing Industries*. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(3): 15-23.
- Darojat, A.T. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Edisi Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Elizar dan Tanjung. 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1): 46-58.

- Febriantora, F. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Insentif Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Provinsi Jambi. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen Garuda*, 14(1): 17-29.
- Fersinata, F.J. 2021. Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Yuwana Karya Catur Manunggal. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(7).
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi Sembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Lubis, F. 2018. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Indomaret Cabang Laut Dendang). *Jurnal UINSU*, 10(7): 15-24.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Cetakan Empat Belas. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nasib. dan Martin. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli. *Sumatra Utara: Seminar Nasional Royal*, 1(1): 423-428.
- Robbins. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Edisi Enam Belas. Penerbit Gaya Media. Jakarta.
- Sari, R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di Bumh Pt. Inhutani IV Kab. Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi*, 5(3): 91-99.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revisi. Rafika Aditama. Bandung.
- Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Edisi Kedua. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Edisi Cetakan Satu. Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Rajawali Pres. Jakarta.