

Pengaruh Insentif dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan KSP Serdang Indah Mandiri Kota Medan

Muharmansyah Sikumbang^{1*}, Yose Andre Sinuhaji², Ega Siddik³

¹Prodi Komputerisasi Akuntansi, Politeknik Unggul LP3M, Medan

²Prodi Agribisnis, Institut Teknologi Sawit Indonesia, Medan

³Prodi Kewirausahaan, Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Medan

Email: muharmansyahsikumbang@gmail.com¹, sinuhaji.4@gmail.com², egasiddik10@gmail.com³

(*:coresponding author)

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh insentif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Serdang Indah Mandiri Kota Medan. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survey explanatory, penelitian melibatkan 85 karyawan sebagai responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS 29.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung 4,213 > t-tabel 1,96 ($p < 0,001$); (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan t-hitung 3,784 > t-tabel 1,96 ($p < 0,001$); dan (3) insentif dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F-hitung 37,487 > F-tabel 3,11 ($p < 0,001$). Model penelitian mampu menjelaskan 56,6% variasi kinerja karyawan ($R^2 = 0,566$). Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan di KSP Serdang Indah Mandiri perlu didukung melalui penerapan sistem insentif yang adil serta program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan.

Kata kunci: Insentif, Kompetensi, Kinerja Karyawan, Koperasi Simpan Pinjam, Regresi Linear Berganda, Manajemen Sumber Daya Manusia.

Abstract

This study analyzes the influence of incentives and competence on employee performance at the Serdang Indah Mandiri Savings and Loan Cooperative (KSP) in Medan City. Using a quantitative approach with an explanatory survey design, the study involved 85 employees as respondents through a saturated sampling technique. Data were collected using a structured questionnaire with a Likert scale and analyzed using multiple linear regression with SPSS 29.0. The results showed that: (1) incentives had a positive and significant effect on employee performance with a t-count of 4.213 > t-table 1.96 ($p < 0.001$); (2) competence had a positive and significant effect on employee performance with a t-count of 3.784 > t-table 1.96 ($p < 0.001$); and (3) incentives and competence simultaneously had a significant effect on employee performance with an F-count of 37.487 > F-table 3.11 ($p < 0.001$). The research model was able to explain 56.6% of the variation in employee performance ($R^2 = 0.566$). These findings imply that improving employee performance at KSP Serdang Indah Mandiri requires a fair incentive system alongside continuous competence development programs.

Keywords: Incentives, Competence, Employee Performance, Savings and Loan Cooperative, Multiple Linear Regression, Human Resource Management

1. PENDAHULUAN

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia, khususnya dalam memberikan akses keuangan kepada masyarakat menengah ke bawah dan pelaku usaha mikro kecil menengah (UMKM). Sebagai lembaga keuangan non-bank yang berbasis pada prinsip kekeluargaan dan gotong royong, KSP menjadi tulang punggung dalam mendorong inklusi keuangan dan pemberdayaan ekonomi masyarakat. Di Kota Medan sebagai ibu kota Provinsi Sumatera Utara, keberadaan KSP seperti Serdang Indah Mandiri menjadi sangat penting dalam melayani kebutuhan finansial masyarakat yang tidak dapat dijangkau oleh perbankan konvensional.

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan operasional KSP dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya berdampak pada pencapaian target finansial, tetapi juga pada kualitas pelayanan kepada anggota, kepercayaan masyarakat, dan keberlanjutan operasional koperasi, [1]. Dalam konteks KSP, kinerja karyawan yang baik tercermin dari kemampuan mereka dalam melakukan penilaian kredit yang akurat, memberikan pelayanan prima kepada anggota, mengelola risiko dengan baik, serta berkontribusi dalam pengembangan produk dan layanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia telah mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan insentif dan kompetensi menjadi dua variabel yang paling signifikan. Insentif sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kerja karyawan, baik berupa finansial maupun non-finansial,

telah terbukti mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, [2]. Sementara itu, kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab, menjadi fondasi bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien, [3].

Sistem insentif yang tepat dapat menjadi pendorong utama bagi karyawan untuk mencapai atau bahkan melampaui target yang ditetapkan organisasi, [4]. Dalam konteks KSP, insentif dapat berupa bonus pencapaian target penyaluran kredit, komisi dari produk tabungan yang berhasil dihimpun, tunjangan kinerja, promosi jabatan, pengakuan atas prestasi kerja, pelatihan dan pengembangan karir, serta benefit tambahan lainnya. Pemberian insentif yang fair dan transparan tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang kompetitif dan berorientasi pada hasil, [5].

Kompetensi karyawan menjadi aspek fundamental yang menentukan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di KSP. Kompetensi teknis seperti pemahaman tentang produk keuangan, analisis kredit, manajemen risiko, regulasi koperasi, dan penggunaan teknologi informasi menjadi prasyarat mutlak. Di samping itu, kompetensi soft skills seperti komunikasi efektif, negosiasi, leadership, teamwork, dan customer service juga sangat diperlukan untuk memberikan pelayanan berkualitas kepada anggota koperasi, [6]. Pengembangan kompetensi yang berkelanjutan melalui pelatihan, workshop, dan pendidikan formal akan meningkatkan kapasitas karyawan dalam menghadapi tantangan operasional yang semakin kompleks, [7].

KSP Serdang Indah Mandiri sebagai objek penelitian ini merupakan salah satu koperasi simpan pinjam yang beroperasi di Kota Medan dengan fokus melayani kebutuhan finansial masyarakat di wilayah Serdang dan sekitarnya. Sebagai lembaga keuangan yang bergerak dalam sektor jasa, KSP ini menghadapi tantangan persaingan yang ketat dengan lembaga keuangan lainnya, tuntutan peningkatan kualitas layanan, penerapan teknologi digital, serta kepatuhan terhadap regulasi yang semakin ketat. Dalam menghadapi tantangan tersebut, peran sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi menjadi sangat krusial.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan adanya variasi kinerja di antara karyawan KSP Serdang Indah Mandiri. Beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang sangat baik dalam mencapai target penyaluran kredit dan penghimpunan dana, sementara yang lain masih belum optimal. Demikian pula dalam hal kualitas pelayanan, terdapat perbedaan signifikan antara karyawan satu dengan yang lainnya. Observasi awal mengindikasikan bahwa perbedaan kinerja ini mungkin berkaitan dengan sistem insentif yang diterapkan dan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Sistem insentif yang saat ini diterapkan di KSP Serdang Indah Mandiri perlu dievaluasi untuk memastikan efektivitasnya dalam mendorong kinerja karyawan. Beberapa karyawan menyatakan bahwa sistem insentif yang ada masih belum memberikan motivasi yang cukup, sementara yang lain merasa bahwa kriteria pemberian insentif kurang jelas dan transparan. Di sisi lain, tingkat kompetensi karyawan juga bervariasi, dengan sebagian karyawan memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang relevan, sementara yang lain masih memerlukan pengembangan kapasitas yang lebih intensif.

Penelitian-penelitian terdahulu telah banyak mengkaji pengaruh insentif maupun kompetensi terhadap kinerja karyawan secara terpisah pada berbagai jenis organisasi, namun kajian yang menguji kedua variabel tersebut secara simultan pada konteks koperasi simpan pinjam di Kota Medan masih terbatas. Kesenjangan penelitian (research gap) ini menjadi dasar bagi penelitian ini untuk menguji pengaruh insentif dan kompetensi, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan KSP Serdang Indah Mandiri Kota Medan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan; (2) menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan; dan (3) menganalisis pengaruh insentif dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan KSP Serdang Indah Mandiri.

Insentif

Menurut [4]. Insentif adalah suatu bentuk penghargaan atau kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas pencapaian kinerja yang melebihi standar yang ditetapkan organisasi. Insentif merupakan strategi kompensasi variabel yang menghubungkan langsung antara pembayaran atau penghargaan dengan kinerja individu, tim, atau organisasi secara keseluruhan, [8]. Insentif adalah instrumen manajemen sumber daya manusia yang dirancang untuk mempengaruhi perilaku kerja karyawan melalui pemberian imbalan yang dikaitkan dengan pencapaian kinerja spesifik, [9].

Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik mendasar dari seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kinerja yang efektif atau superior dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu, [10]. Kompetensi merupakan kombinasi terintegrasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan

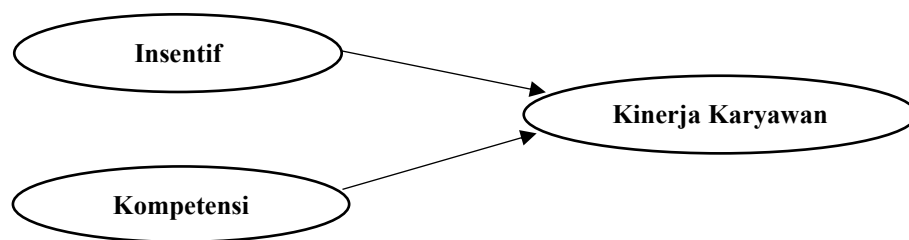
secara efektif dan mencapai hasil yang diharapkan, [11]. Kompetensi adalah kapabilitas yang dimiliki individu dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang memungkinkannya untuk menjalankan aktivitas tertentu dengan standar kinerja yang dapat diterima atau bahkan superior, [12].

Kinerja Karyawan

Pendapat [13]. Kinerja karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Menurut [14]. kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang tersedia. Kinerja karyawan adalah catatan mengenai outcomes yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas kerja selama periode waktu tertentu. Kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, [15]

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan suatu konstruksi teoritis yang menggambarkan hubungan logis antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang terlibat dalam suatu fenomena penelitian berdasarkan sintesis dari berbagai teori, hasil penelitian terdahulu, dan logical reasoning yang dikembangkan oleh peneliti, [16].



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Gambar 1 menggambarkan hubungan antarvariabel yang diuji dalam penelitian ini. Incentif (X_1) dan Kompetensi (X_2) diposisikan sebagai variabel independen yang masing-masing memiliki hubungan langsung (parsial) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen, sebagaimana ditunjukkan oleh dua garis panah terpisah dari X_1 dan X_2 menuju Y . Selain hubungan parsial tersebut, kerangka ini juga menggambarkan hubungan simultan, yaitu pengaruh insentif dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Kerangka konseptual ini menjadi dasar bagi perumusan ketiga hipotesis penelitian (H_1 , H_2 , dan H_3) yang diuji melalui analisis regresi linear berganda.

Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat didefinisikan sebagai pernyataan prediktif yang bersifat testable mengenai hubungan yang diharapkan antara dua atau lebih variabel berdasarkan *theoretical reasoning dan empirical evidence* dari penelitian-penelitian sebelumnya, [16].

H_1 : Incentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Serdang Indah Mandiri

H_2 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Serdang Indah Mandiri

H_3 : Incentif dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Serdang Indah Mandiri

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survey explanatory yang bertujuan menguji hipotesis tentang pengaruh insentif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan KSP Serdang Indah Mandiri Kota Medan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan KSP Serdang Indah Mandiri yang



berjumlah 85 orang, dengan sampel penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (*census sampling*) sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian.

Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert 5 poin (1=sangat tidak setuju hingga 5=sangat setuju) yang telah divalidasi melalui uji validitas dan reliabilitas pada 30 responden *pilot study*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS 29.0, yang didahului dengan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dan uji F untuk menguji pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap variabel dependen, dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Secara operasional, variabel insentif (X1) diukur melalui empat indikator, yaitu insentif finansial, insentif non-finansial, keadilan dalam pemberian insentif, dan keterkaitan insentif dengan kinerja, yang dijabarkan ke dalam 8 item pernyataan kuesioner. Variabel kompetensi (X2) diukur melalui lima indikator, yaitu pengetahuan, keterampilan, kemampuan analisis dan pemecahan masalah, sikap kerja, dan kemampuan adaptasi, yang dijabarkan ke dalam 10 item pernyataan. Variabel kinerja karyawan (Y) diukur melalui lima indikator, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi, dan kerjasama, yang dijabarkan ke dalam 10 item pernyataan. Seluruh indikator diadaptasi dari instrumen yang telah digunakan pada penelitian-penelitian sebelumnya mengenai insentif, kompetensi, dan kinerja karyawan. Uji coba instrumen (*pilot study*) dilakukan terhadap 30 responden yang merupakan bagian dari populasi 85 karyawan KSP Serdang Indah Mandiri, sebelum kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya disebarkan kepada seluruh 85 karyawan sebagai responden penelitian. Pengumpulan data dilakukan secara langsung di tempat kerja responden dalam kurun waktu satu bulan pada tahun 2026. Untuk menjaga objektivitas jawaban, kuesioner diisi secara mandiri oleh responden tanpa intervensi peneliti, dan responden diyakinkan bahwa jawaban akan dijaga kerahasiaannya serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Serdang Indah Mandiri dengan nilai $t\text{-hitung} \text{ sebesar } 4,213 > t\text{-tabel } (1,96)$ dan tingkat signifikansi $<0,001 < \alpha (0,05)$. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem insentif yang diterapkan di KSP mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya secara nyata. Koefisien regresi positif sebesar 0,356 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel insentif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,356 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai koefisien beta standardized sebesar 0,400 mengkonfirmasi bahwa insentif memiliki kontribusi yang substansial dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan di KSP Serdang Indah Mandiri.

Pengaruh signifikan insentif terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui teori ekspektansi (*Expectancy Theory*) dari Vroom, dimana karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan usahanya ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja yang baik akan menghasilkan reward yang diinginkan. Dalam konteks KSP Serdang Indah Mandiri, insentif finansial berupa bonus pencapaian target dan komisi dari transaksi memberikan motivasi langsung bagi karyawan untuk mencapai atau bahkan melampaui target penyaluran kredit dan penghimpunan dana. Insentif non-finansial seperti pengakuan prestasi, promosi jabatan, dan kesempatan pengembangan karir juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Implementasi sistem insentif yang efektif di KSP Serdang Indah Mandiri telah menciptakan budaya kerja yang kompetitif dan berorientasi pada hasil. Karyawan menjadi lebih fokus dalam mencapai target operasional, baik dalam hal kuantitas seperti volume penyaluran kredit dan jumlah anggota yang dilayani, maupun dalam hal kualitas seperti akurasi analisis kredit dan tingkat kepuasan anggota. Transparansi dalam sistem pemberian insentif juga menciptakan persepsi keadilan di antara karyawan, sehingga mereka merasa bahwa usaha dan pencapaian mereka dihargai secara proporsional. Hal ini berdampak pada peningkatan motivasi intrinsik karyawan, dimana mereka tidak hanya bekerja untuk memperoleh insentif tetapi juga merasa bangga dan puas dengan pencapaian yang diraih.

Meskipun insentif telah terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, masih terdapat ruang untuk optimalisasi sistem insentif di KSP Serdang Indah Mandiri. Diversifikasi jenis insentif yang disesuaikan dengan preferensi dan kebutuhan karyawan di berbagai tingkatan jabatan dapat meningkatkan efektivitas program insentif. Evaluasi berkala terhadap struktur dan besaran insentif perlu dilakukan untuk memastikan bahwa sistem insentif tetap kompetitif dan mampu mempertahankan motivasi karyawan dalam jangka panjang. Selain itu, integrasi antara sistem insentif dengan program pengembangan karir dan peningkatan kompetensi dapat menciptakan sinergi yang lebih kuat dalam mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan. Temuan penelitian ini sejalan

dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh, [17]. [18]. [19], menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Serdang Indah Mandiri dengan nilai t -hitung sebesar $3,784 > t$ -tabel $(1,96)$ dan tingkat signifikansi $<0,001 < \alpha (0,05)$. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan merupakan prediktor yang kuat terhadap kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di KSP. Koefisien regresi positif sebesar $0,463$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar $0,463$ satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Meskipun koefisien beta standardized kompetensi $(0,189)$ lebih kecil dibandingkan insentif $(0,400)$, namun kontribusinya tetap signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di KSP Serdang Indah Mandiri dapat dijelaskan melalui tiga dimensi utama yang saling berinteraksi. Kompetensi teknis yang meliputi pengetahuan produk dan layanan, kemampuan analisis kredit, pemahaman regulasi koperasi, keterampilan menggunakan sistem informasi, dan kemampuan manajemen risiko menjadi fondasi bagi karyawan untuk melaksanakan tugas operasional dengan akurat dan efisien. Kompetensi manajerial yang mencakup kemampuan kepemimpinan, perencanaan dan organisasi, pengambilan keputusan, serta pengelolaan tim memungkinkan karyawan untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan strategis organisasi. Kompetensi behavioral seperti keterampilan komunikasi, kerjasama tim, orientasi pada pelayanan pelanggan, kemampuan adaptasi, dan integritas kerja menciptakan iklim kerja yang positif dan meningkatkan kualitas interaksi dengan anggota koperasi.

Transformasi kompetensi menjadi kinerja superior di KSP Serdang Indah Mandiri terjadi melalui beberapa mekanisme yang saling terkait. Pertama, kompetensi teknis yang tinggi memungkinkan karyawan untuk membuat keputusan yang lebih akurat dalam analisis kredit, sehingga mengurangi risiko kredit macet dan meningkatkan profitabilitas KSP. Kedua, kompetensi komunikasi dan customer service yang baik meningkatkan kepuasan anggota, yang berdampak pada loyalitas dan pertumbuhan bisnis melalui promosi dari mulut ke mulut serta transaksi berulang dari anggota yang sama. Ketiga, kompetensi dalam penggunaan teknologi informasi meningkatkan efisiensi operasional dan kemampuan dalam mengolah data untuk mendukung pengambilan keputusan. Keempat, kompetensi adaptasi memungkinkan karyawan untuk menghadapi perubahan regulasi dan dinamika pasar dengan lebih baik, sehingga KSP dapat tetap kompetitif dan sustainabel.

Signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja mengimplikasikan pentingnya investasi berkelanjutan dalam pengembangan kompetensi karyawan di KSP Serdang Indah Mandiri. Program pelatihan yang sistematis dan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik setiap posisi dapat meningkatkan kompetensi teknis karyawan. Implementasi program mentoring dan coaching memfasilitasi transfer knowledge dari karyawan senior kepada junior, sekaligus mengembangkan kompetensi manajerial calon pemimpin. Penciptaan budaya pembelajaran organisasi yang mendorong karyawan untuk terus mengupdate pengetahuan dan keterampilan menjadi kunci dalam mempertahankan relevansi kompetensi di era yang terus berubah. Sistem penilaian kompetensi yang regular dan objektif dapat membantu mengidentifikasi gap kompetensi dan merancang program pengembangan yang tepat sasaran. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh, [17]. [18]. [19], menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa insentif dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Serdang Indah Mandiri, yang dibuktikan dengan nilai F -hitung sebesar $37,487 > F$ -tabel $(3,11)$ dan tingkat signifikansi $<0,001 < \alpha (0,05)$. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa kombinasi sistem insentif yang efektif dengan tingkat kompetensi yang tinggi menciptakan efek sinergi yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan jika kedua variabel diterapkan secara terpisah. Nilai R Square sebesar $0,566$ menunjukkan bahwa $56,6\%$ variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel insentif dan kompetensi, yang mengindikasikan kekuatan prediktif model yang cukup tinggi dalam konteks penelitian sumber daya manusia.

Interaksi antara insentif dan kompetensi dalam mempengaruhi kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui Ability-Motivation-Opportunity (AMO) Framework yang dikembangkan oleh Appelbaum et al. Dalam framework ini, kinerja optimal tercapai ketika karyawan memiliki kemampuan (ability/kompetensi), motivasi (motivation/insentif), dan kesempatan untuk berkinerja. Kompetensi yang tinggi memberikan kemampuan teknis

dan behavioral yang diperlukan untuk menjalankan tugas dengan baik, sementara insentif memberikan motivasi untuk mengoptimalkan penggunaan kompetensi tersebut. Karyawan dengan kompetensi tinggi yang didukung sistem insentif yang memadai akan mampu menghasilkan kinerja yang superior, karena mereka tidak hanya mampu secara teknis tetapi juga memiliki motivasi tinggi untuk mencapai keunggulan dalam bekerja.

Dalam konteks operasional KSP Serdang Indah Mandiri, interaksi antara insentif dan kompetensi menciptakan dinamika yang unik. Karyawan dengan kompetensi analisis kredit yang tinggi akan lebih efektif dalam memanfaatkan insentif berbasis target penyaluran kredit, karena mereka mampu mengidentifikasi peluang bisnis yang berkualitas sekaligus mengelola risiko dengan baik. Sebaliknya, insentif yang menarik akan mendorong karyawan untuk mengembangkan kompetensinya lebih lanjut agar dapat meraih target yang lebih tinggi. Kompetensi komunikasi dan customer service yang baik, ketika didukung dengan insentif berbasis kepuasan pelanggan, akan menghasilkan peningkatan loyalitas anggota yang berkelanjutan. Sistem insentif yang mengapresiasi inovasi dan improvement juga mendorong karyawan untuk menggunakan kompetensinya secara kreatif dalam menemukan solusi yang lebih baik bagi operasional KSP.

Temuan tentang pengaruh simultan insentif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan memberikan implikasi strategis yang penting bagi manajemen HRM di KSP Serdang Indah Mandiri. Pertama, investasi dalam pengembangan kompetensi dan sistem insentif harus dipandang sebagai strategi terintegrasi dibandingkan sebagai inisiatif yang terpisah-pisah. Kedua, desain program insentif perlu mempertimbangkan tingkat kompetensi karyawan, dimana target dan reward disesuaikan dengan kapabilitas dan potensi masing-masing individu. Ketiga, program pengembangan kompetensi dapat dikaitkan dengan sistem insentif, dimana pencapaian milestone dalam peningkatan kompetensi juga diapresiasi dengan reward tertentu. Keempat, evaluasi kinerja karyawan perlu mempertimbangkan kedua aspek ini secara holistik, tidak hanya fokus pada hasil akhir tetapi juga pada proses pengembangan kompetensi dan utilisasi insentif yang efektif. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh, [17]. [18]. [19], menyatakan bahwa insentif dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. PENGUJIAN

Derajat kepercayaan antar data yang dihasilkan terhadap obyek penelitian dengan data yang bisa dilaporkan peneliti dikenal dengan pengujian validitas menurut [16]. Maka dari itu, data yang tetap dari pelaporan terhadap yang sesungguhnya di obyek riset dinilai dengan data yang sah.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Insentif (X_1)	Insentif finansial	0,912	0,3610	Valid
	Insentif non finansial	0,762	0,3610	Valid
	Keadilan dalam pemberian insentif	0,823	0,3610	Valid
	Keterkaitan insentif dengan kinerja	0,512	0,3610	Valid
Kompetensi (X_2)	Pengetahuan	0,642	0,3610	Valid
	Keterampilan	0,772	0,3610	Valid
	Kemampuan analisis dan pemecahan masalah	0,804	0,3610	Valid
	Sikap Kerja	0,624	0,3610	Valid
	Kemampuan adaptasi	0,834	0,3610	Valid
	Kualitas kerja	0,856	0,3610	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas kerja	0,924	0,3610	Valid
	Tepat waktu	0,976	0,3610	Valid
	Efisiensi	0,893	0,3610	Valid
	Kerjasama	0,910	0,3610	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2026

Hasil uji validitas dari setiap pernyataan dalam variable insentif, kompetensi dan kinerja karyawan di atas dari nilai r tabel 0.3610 sehingga semua butir pernyataan dalam kuesioner insentif, kompetensi dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Penggunaan tes untuk pengukuran kuesioner yang berguna untuk alat ukur suatu variabel ataupun konsep. Apabila respon pada kuesioner terus konstan atau tetap, maka akan dinilai mampu diandalkan. Jika nilai Cronbach Alpha suatu kuesioner diatas dari 0,7 sehingga dinilai dapat dipercaya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Keterangan
Insentif (X_1)	0,813	Reliabel
Kompetensi (X_2)	0,865	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,875	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat nilai *Cronbach alpha* masing-masing variabel yaitu insentif, kompetensi, dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,7, sehingga penggunaan alat ukur pada penelitian ini bisa diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian ini diterapkan dalam menetapkan informasi yang sudah dikumpul terdistribusi normal ataupun ditetapkan populasi normal. Teknik klasik untuk uji ini tidak sangat sulit. Dalam mengetahui apakah data berdistribusi normal ataupun tidak, perlu diterapkan pengujian analisa *Kolmogorov smirnov* menggunakan standar nilai sign. yang di atas nilai serta 0.05 agar dapat dikatakan terdistribusi normal dengan tabel berikut

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.37621373
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.049
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.185
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.187
	99% Confidence Interval	Lower Bound .177
		Upper Bound .197

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

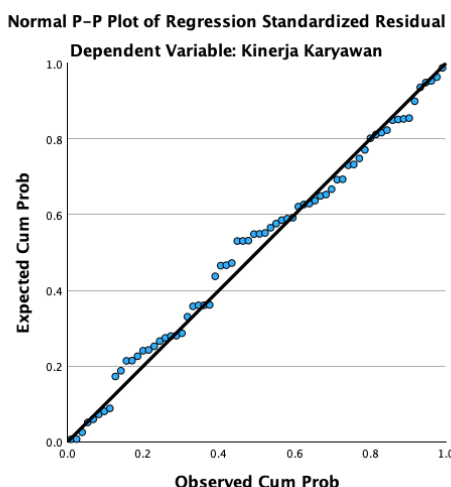
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Sumber : Hasil Penelitian, 2026

Uji ini didapatkan hasil *standardized* dengan hasil pengujian seluruh variabel senilai 0,185 di atas dari nilai sign 0,05. Maka dinyatakan uji tes normalitas dalam penelitian ini yaitu berdistribusi normal dengan hasil pengujian yang grafik p-p plot



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Berdasarkan Gambar 1 tampilan Normal P-Plot *Regression Standardized* diketahui berbagai titik tersebar ke sekitaran garis diagonalnya. Sehingga menurut pengujian normalitas, analisis regresi layak diterapkan meski adanya plot yang berbelok sedikit dan garis diagonalnya

Uji Multikolonieritas

Pengujian ini bertujuan dalam melakukan uji apakah teknik regresi terbentuk adanya korelasi yang besar atau baik dari variable independen atau tidak. Satu di antara proses mengetahui adanya atau tidak tanda multikolinearitas adalah melalui hasil *tolerance* dan *Variance Inflating Factor*. Adapun hasil pengujian multikolinieritas yang dilakukan uji menerapkan *SPSS versi 29.00 for windows*

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		
		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.981	1.938		.506	.615	
	Insentif	.356	.083	.400	4.213	<.001	.763
	Kompetensi	.463	.092	.189	3.784	<.001	.763

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

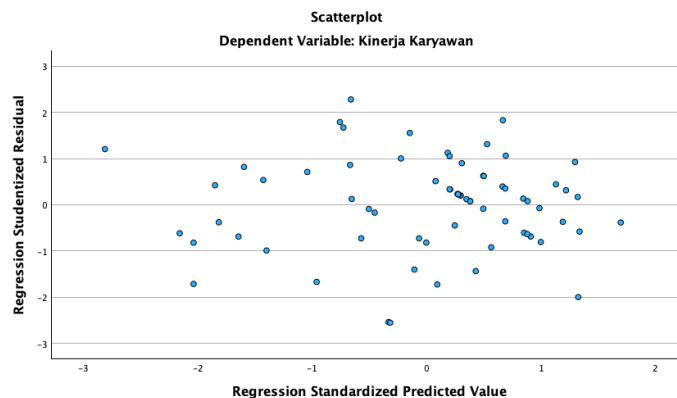
Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang disajikan dalam tabel Coefficients, dapat diketahui bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini. Hal ini ditunjukkan melalui nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel independen yang berada dalam batas yang dapat diterima. Variabel insentif memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,763 dan VIF sebesar 1,242, sedangkan variabel kompetensi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,763 dan VIF sebesar 1,242. Kedua variabel menunjukkan nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, yang mengindikasikan bahwa tidak ada korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model. Nilai VIF yang mendekati 1 (yaitu 1,242 untuk kedua variabel) menunjukkan tingkat multikolinearitas yang sangat rendah, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Kondisi ini mengonfirmasi bahwa variabel insentif dan kompetensi dapat berdiri sendiri sebagai

prediktor independen terhadap kinerja karyawan tanpa saling mengganggu atau menghasilkan estimasi parameter yang bias, sehingga interpretasi hasil regresi dapat dilakukan dengan akurat dan reliabel.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dipakai untuk melihat apakah model regresi mengalami hasil tidak serupa dari residual pengamatan lain. Bila variasi tersebut pada setiap pengamatan lain tetap heteroskedastisitas, dikenal dengan hemokedastisitas dan jika varians beda dikenal dengan heteroskedastisitas. Hasil uji ini pada penelitian ditampilkan dalam gambar dibawah ini:



Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Metode ini memungkinkan peneliti melihat kontribusi masing-masing variabel secara simultan, mengidentifikasi arah pengaruh (positif atau negatif), serta mengukur besarnya perubahan variabel dependen jika variabel independen berubah, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.981	1.938		.506	.615		
	Insentif	.356	.083	.400	4.213	<.001	.763	1.242
	Kompetensi	.463	.092	.189	3.784	<.001	.763	1.242

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang disajikan dalam tabel Coefficients, dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 2,981 + 0,356X_1 + 0,463X_2$, dimana Y adalah kinerja karyawan, X_1 adalah insentif, dan X_2 adalah kompetensi.

1. Nilai konstanta sebesar 2,981 menunjukkan bahwa jika variabel insentif dan kompetensi dianggap konstan (bernilai nol), maka kinerja karyawan akan memiliki nilai sebesar 2,981.

2. Koefisien regresi variabel insentif (X_1) sebesar 0,356 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel insentif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,356 dengan asumsi variabel kompetensi tetap.
3. Koefisien regresi variabel kompetensi (X_2) sebesar 0,463 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,463 dengan asumsi variabel insentif tetap.

Uji t Parsial

Uji t parsial digunakan dalam analisis regresi berganda untuk menguji signifikansi masing-masing koefisien regresi variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Tujuannya adalah menentukan apakah suatu variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lain tetap konstan

Tabel 6. Hasil Uji t Parsial

Model		Coefficients ^a		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.981	1.938		.506		
	Insentif	.356	.083	.400	4.213	<.001	.763
	Kompetensi	.463	.092	.189	3.784	<.001	.763

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan dalam tabel Coefficients, dapat diketahui bahwa kedua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel insentif (X_1) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 4,213 dengan tingkat signifikansi $<0,001$, dimana nilai t-hitung ($4,213$) $>$ t-tabel ($1,96$ untuk $\alpha = 0,05$, two-tailed test) dan nilai signifikansi ($<0,001$) $<$ α ($0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Serdang Indah Mandiri. Variabel kompetensi (X_2) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,784 dengan tingkat signifikansi $<0,001$, dimana nilai t-hitung ($3,784$) $>$ t-tabel ($1,96$) dan nilai signifikansi ($<0,001$) $<$ α ($0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Serdang Indah Mandiri. Kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi yang sangat kecil ($<0,001$), yang menunjukkan tingkat kepercayaan yang sangat tinggi (lebih dari 99,9%) dalam menolak hipotesis nol. Hasil ini mengonfirmasi bahwa baik insentif maupun kompetensi secara individual merupakan faktor yang sangat signifikan dalam menentukan tingkat kinerja karyawan, dengan variabel insentif memiliki pengaruh yang sedikit lebih kuat dibandingkan variabel kompetensi berdasarkan perbandingan nilai t-hitung yang diperoleh

Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) dipakai untuk melihat variable independen dengan bersama-sama memberi pengaruh dependen. Berdasarkan hasil uji SPSS Versi 29.00 maka nilai Anova dalam uji F yaitu dengan berikut

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.913	2	133.457	37.487	<.001 ^b
	Residual	126.896	82	2.014		
	Total	393.809	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Insentif

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan dalam tabel ANOVA, dapat diketahui bahwa model regresi yang terbentuk dengan variabel independen insentif dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Serdang Indah Mandiri. Nilai F-hitung yang diperoleh adalah 37,487 dengan tingkat signifikansi $<0,001$, dimana nilai F-hitung (37,487) jauh lebih besar dibandingkan dengan F-tabel (3,11 untuk $df_1=2$, $df_2=82$, dan $\alpha=0,05$), dan nilai signifikansi ($<0,001$) jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha=0,05$). Kondisi ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti insentif dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah fit dan layak untuk menjelaskan variasi kinerja karyawan, dengan tingkat kepercayaan lebih dari 99,9% (signifikansi $<0,001$). Nilai F-hitung yang tinggi (37,487) mengonfirmasi bahwa kombinasi variabel insentif dan kompetensi memiliki kemampuan prediksi yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan, sehingga model penelitian ini dapat diandalkan untuk memberikan insight tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di KSP Serdang Indah Mandiri.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berada di table Model Summary dan dituliskan R Square. Dalam regresi linier berganda disarankan dengan R Square yang telah sesuai atau dituliskan *Adjusted R Square* dikarenakan sesuai pada total variable yang diterapkan pada penelitian nilai R Square/*Adjusted* yang dinyatakan baik bila lebih dari 0.5 sebab nilai R Square sekitar 0 s.d 1. Hasil analisa ini yaitu:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 ^a	.566	.545	1.218

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Insentif

c. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang disajikan dalam tabel Model Summary, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen (insentif dan kompetensi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,712 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara insentif dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan KSP Serdang Indah Mandiri, dimana nilai R mendekati 1 mengindikasikan keeratan hubungan yang tinggi. Nilai R Square sebesar 0,566 menunjukkan bahwa 56,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel insentif dan kompetensi, sedangkan sisanya sebesar 43,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,545 merupakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel dan ukuran sampel, yang menunjukkan bahwa secara murni 54,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model regresi setelah mempertimbangkan derajat kebebasan. Perbedaan antara R Square dan Adjusted R Square yang relatif kecil (0,021) mengindikasikan bahwa model tidak mengalami overfitting dan memiliki tingkat generalisasi yang baik. Nilai Standard Error of the Estimate sebesar 1,218 menunjukkan bahwa rata-rata kesalahan prediksi model dalam memprediksi kinerja karyawan adalah sebesar 1,218 unit, yang relatif kecil dan menunjukkan akurasi prediksi model yang cukup baik.

5. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, insentif terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Serdang Indah Mandiri Kota Medan, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Semakin baik sistem insentif yang diterapkan, semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan.
2. Variabel kompetensi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Serdang Indah Mandiri, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Karyawan dengan kompetensi teknis, manajerial, dan behavioral yang lebih baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Pengujian simultan menunjukkan bahwa insentif dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Kedua variabel bekerja secara sinergis dalam mendorong kinerja karyawan KSP Serdang Indah Mandiri.



REFERENCE

- [1] Santya, V. M., & Kustini, K. (2025). Penguatan Peran Dinas Koperasi dalam Pengawasan untuk Meningkatkan Kinerja Koperasi di Kota Surabaya. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 5(2), 422-431.
- [2] Khuluq, K., Suyono, J., Sari, P. Z., Arizona, A., & Elisabeth, D. R. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, 3(2), 336-357.
- [3] Sari, N. I., Nada, R. A., Wahyuni, R., Qadafi, M. I., & Hadiati, E. (2024). Membangun Dasar Kompetensi SDM Dengan Pendekatan Analisis Pekerjaan Yang Terarah. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- [4] Valentina, F. V., Alfian, V., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Insentif Kerja dan Asuransi Kerja SDM Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis dan Ekonomi (JIMBE)*, 1(5), 77-86.
- [5] Wisanggeni, D. H., Saputra, D. D., & Prasetyo, T. (2024). Analisis kompensasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan: Kajian literasi. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 116-131.
- [6] Indarta, Y. (2025). *Future-ready skills: Transformasi kompetensi di era digital*. Pustaka Galeri Mandiri.
- [7] Anggraini, J., Oktadina, N. K., & Martini, M. (2025). Transformasi Sumber Daya Manusia dalam Era Industri 5.0: Tantangan dan Peluang Pengembangan Karyawan. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 6(1), 252-266.
- [8] Widodo, T., & Zaenuri, A. (2025). Dampak Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Perspektif Teori dan Praktik. Bookchapter Manajemen SDM, 1, 667-695.
- [9] Emawati, N. P. (2025). Pengaruh Pelatihan, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Agung Mandiri Desa Batuan Sukawati Gianyar (Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- [10] Prayetno, S., Permadi, H., & Sarikusumaningtyas, W. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Superior Advokat pada Kantor Hukum. *Media Bina Ilmiah*, 17(3), 537-548.
- [11] Hutuely, I. (2024). Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Kantor Kecamatan Ambalau Kabupaten Seram Bagian Barat. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 3(10), 2729-2742.
- [12] Nursalim, M. F., & Anshori, M. I. (2024). Kompetensi Organisasi. *Business and Investment Review*, 2(3), 38-46.
- [13] Rahayu, S. T., & Ismail, I. (2024). Pengaruh kinerja karyawan terhadap suksesnya suatu perusahaan. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12).
- [14] Tamaya, V., Wellem, I., & Mone, M. M. M. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. *Nian Tana Sikka: Jurnal ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 01-17.
- [15] Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen & Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75-84.
- [16] Sugiyono (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [17] Alamsyah, R. L., & Pamungkas, I. B. (2024). Pengaruh Insentif Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bfi Finance Indonesia Tbk Cabang Depok. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(4), 3360-3374.
- [18] Rizaldy, M. R., & Suhermin, S. (2023). Pengaruh insentif, motivasi, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pt adikara jaya sentosa. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(4).
- [19] Hermawan A., Wulandari A., Mirza B.A., & 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/ Vol 1 No 1*, 71-83.