Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 4, Nomor 7, August 2026, P. 362-377
E-ISSN: 2986-6340
Licenced by CC BY-SA 4.0
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.22128399

Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Indah Kiat *Pulp And Paper* Tbk

The Influence of Employee Competence and Employee Incentives on Employee Performance at PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk.

Nur Ahsan Kamal[1], Karsikah[2]
[1,2]Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Kampus Serang
Email : nurahsankamal23@gmail.com, karsikah23@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi karyawan dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan pada bagian Printing Divisi Produksi PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 60 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t = -1,355; sig. = 0,181), sedangkan insentif karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (t = 11,463; sig. = 0,000). Secara simultan, kompetensi karyawan dan insentif karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F = 65,836; sig. = 0,000). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,687 menunjukkan bahwa 68,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompetensi karyawan dan insentif karyawan, sedangkan 31,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pengembangan kompetensi dan penerapan sistem insentif yang lebih efektif.

Kata Kunci: Kompetensi Karyawan, Insentif Karyawan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of employee competence and employee incentives on employee performance in the Printing Division of PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk. This research employed a quantitative approach with an associative research design. The sample consisted of 60 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results indicate that employee competence has no significant effect on employee performance (t = -1.355; p = 0.181), while employee incentives have a positive and significant effect on employee performance (t = 11.463; p = 0.000). Simultaneously, employee competence and incentives have a significant effect on employee performance (F = 65.836; p = 0.000). The Adjusted R Square value of 0.687 indicates that 68.7% of the variation in employee performance is explained by employee competence and incentives, while the remaining 31.3% is influenced by other factors not examined in this study.The findings are expected to provide practical insights for the company in improving employee performance through competence development and a more effective incentive system.

Keywords: *Employee Competence, Employee Incentives, Employee Performance.*

Article Info
Received date: 24 July 2026 Revised date: 28 July 2026 Accepted date: 18 August 2026

PENDAHULUAN

Persaingan industri yang semakin ketat di era globalisasi menuntut perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas operasional secara berkelanjutan. Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor strategis yang menentukan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga berkontribusi terhadap efektivitas proses produksi dan pencapaian target perusahaan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu perhatian utama manajemen, khususnya pada perusahaan manufaktur yang sangat bergantung pada keterlibatan tenaga kerja dalam proses produksi (Nelson & Vangoh, 2024).

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar, target, dan ketentuan organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari kualitas, efektivitas, efisiensi, dan konsistensi proses kerja yang dilakukan. Tinambunan et al. (2022) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan secara terencana dalam waktu dan tempat tertentu serta melibatkan interaksi antara individu dan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, Sedarmayanti (2017) memandang kinerja sebagai hasil dari serangkaian interaksi dalam periode tertentu dengan mempertimbangkan standar dan ketentuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana sumber daya manusia mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang secara teoritis berperan dalam menentukan kinerja adalah kompetensi karyawan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, serta sikap yang dibutuhkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Dalam lingkungan manufaktur, kompetensi menjadi semakin penting karena karyawan dituntut memiliki kemampuan teknis dalam mengoperasikan peralatan, memahami prosedur kerja, menjaga kualitas produksi, serta menerapkan standar keselamatan. Di samping kemampuan teknis, aspek perilaku seperti kedisiplinan, tanggung jawab, komunikasi, dan kerja sama tim juga diperlukan untuk memastikan proses produksi berjalan secara optimal. Ulfaturrosida dan Swasti (2022) menunjukkan bahwa kompetensi teknis dan perilaku kerja merupakan aspek penting yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kompetensi yang dimiliki karyawan juga perlu dikembangkan secara berkelanjutan agar mampu mengikuti tuntutan pekerjaan dan perubahan lingkungan bisnis. Paska et al. (2024) menyatakan bahwa kompetensi merupakan elemen penting dalam pencapaian kinerja optimal yang mencakup kemampuan teknis, keterampilan kerja, pengetahuan yang relevan, dan sikap profesional. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan, pengembangan kapasitas, pengalaman kerja, serta kesempatan belajar dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas individu dan organisasi. Bahkan, tingkat kompetensi yang tinggi tidak hanya mendukung pencapaian individu, tetapi juga dapat meningkatkan efektivitas kerja tim dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Rosmayati et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan modal penting bagi perusahaan dalam menjaga kualitas dan produktivitas tenaga kerja.

Selain kompetensi, insentif karyawan merupakan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja. Insentif merupakan bentuk penghargaan tambahan yang diberikan perusahaan berdasarkan prestasi, kontribusi, atau pencapaian tertentu. Pemberian insentif, baik berupa bonus, tunjangan, maupun bentuk penghargaan finansial lainnya, dapat menjadi stimulus bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa insentif merupakan bentuk motivasi material yang diberikan sebagai penghargaan atas prestasi kerja dan dirancang untuk mendorong karyawan mencapai kinerja yang lebih optimal. Sementara itu, Mangkunegara (2015) memandang insentif sebagai imbalan di luar gaji pokok yang dapat digunakan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sekaligus mendorong peningkatan kualitas kerja.

Efektivitas pemberian insentif sangat bergantung pada kesesuaian antara penghargaan yang diberikan dan kontribusi karyawan. Sistem insentif yang dianggap adil, transparan, dan berkaitan langsung dengan pencapaian kerja berpotensi meningkatkan semangat, loyalitas, dan produktivitas karyawan. Sudrajat dan Fikri (2025) menunjukkan bahwa pemberian insentif yang sesuai dengan kontribusi karyawan dapat menjadi bentuk penghargaan perusahaan sekaligus mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Namun demikian, insentif finansial tidak selalu menjadi satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan kinerja. Insentif yang diberikan tanpa didukung kompetensi yang memadai berpotensi belum mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan demikian, kompetensi dan insentif perlu dipertimbangkan secara bersamaan dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Fenomena tersebut relevan dengan kondisi yang ditemukan pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk, khususnya Bagian Printing pada Divisi Produksi. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri pulp dan kertas dengan aktivitas produksi berskala besar, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi teknis dan perilaku kerja yang memadai untuk mencapai target produksi sekaligus mempertahankan kualitas produk. Namun, berdasarkan observasi awal dan data internal perusahaan, pencapaian target produksi pada tahun 2024 menunjukkan adanya ketidakstabilan kinerja. Target produksi bulanan ditetapkan sebesar 222.400 lembar, tetapi dari 12 bulan pengamatan, target hanya berhasil dicapai pada empat bulan, yaitu Februari, April, Mei, dan November. Sementara itu, delapan bulan lainnya masih berada di bawah target yang ditetapkan.

Ketidakstabilan pencapaian produksi tersebut juga terlihat dari kualitas output yang dihasilkan. Data tahun 2024 menunjukkan bahwa persentase produk reject pada Bagian Printing berada pada kisaran 1,32% hingga 2,90%. Persentase terendah terjadi pada April sebesar 1,32%, sedangkan persentase tertinggi terjadi pada Agustus sebesar 2,90%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa selain menghadapi persoalan pencapaian kuantitas produksi, perusahaan juga masih menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi kualitas produk. Tingginya produk reject dapat berkaitan dengan berbagai faktor, termasuk kemampuan operator dalam mengoperasikan mesin, ketelitian dalam proses produksi, pengendalian kualitas, serta kepatuhan terhadap prosedur operasional.

Permasalahan tersebut menjadi semakin menarik ketika dikaitkan dengan sistem insentif yang telah diterapkan perusahaan. Berdasarkan data internal, bonus produksi diberikan ketika target produksi bulanan berhasil dicapai. Namun, sepanjang tahun 2024, bonus hanya diberikan pada empat bulan ketika target produksi tercapai, sedangkan pada delapan bulan lainnya bonus tidak diberikan. Artinya, kesempatan memperoleh bonus produksi hanya terjadi pada sekitar 33% dari keseluruhan periode pengamatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemberian insentif finansial belum secara konsisten diikuti oleh pencapaian target produksi. Fenomena tersebut menimbulkan pertanyaan penting mengenai apakah sistem insentif yang diterapkan telah efektif dalam mendorong kinerja atau terdapat faktor lain yang lebih mendasar, khususnya kompetensi karyawan.

Di sisi lain, berdasarkan data HRD, karyawan baru pada Bagian Printing umumnya membutuhkan waktu sekitar 12 bulan untuk mencapai standar target produksi yang ditetapkan perusahaan. Namun, hasil observasi tahun 2024 menunjukkan bahwa pencapaian target masih belum konsisten meskipun sebagian karyawan telah melewati masa kerja tersebut. Kondisi ini mengindikasikan adanya kemungkinan kesenjangan kompetensi, baik dalam aspek teknis seperti pengoperasian mesin dan pengendalian kualitas maupun dalam aspek perilaku seperti kedisiplinan dan kerja sama tim. Dengan demikian, permasalahan kinerja yang terjadi tidak dapat hanya dilihat dari ada atau tidaknya insentif, tetapi juga perlu dikaji dari kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya research gap yang penting untuk dikaji. Secara konseptual, kompetensi yang baik seharusnya memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif, sedangkan insentif dapat menjadi pendorong eksternal untuk meningkatkan motivasi dan pencapaian kerja. Namun, dalam kondisi empiris di Bagian Printing PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk, pemberian insentif belum diikuti pencapaian target produksi yang konsisten. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan insentif saja belum tentu cukup untuk menghasilkan kinerja optimal apabila tidak disertai kompetensi yang memadai. Oleh karena itu, penelitian yang menguji kompetensi dan insentif secara simultan diperlukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi karyawan dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara akademik dalam memperkaya kajian mengenai hubungan kompetensi, insentif, dan kinerja karyawan,

serta memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi dan sistem insentif yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan pencapaian target produksi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan dua pendekatan yaitu deskriptif dengan desain penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah desain penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indah Kiat Pulp and Paper Tbk divisi produksi pada bagian printing, yang berjumlah 60 orang. Populasi ini dipilih karena seluruh anggota populasi memiliki karakteristik yang relevan dengan variabel yang diteliti, yaitu berkaitan dengan memiliki kompetensi dan penerimaan insentif terhadap kinerja kerja. Dari jumlah populasi tersebut, peneliti menetapkan jumlah sampel sebanyak 60 orang karyawan yang memiliki kompetensi dan menerima insentif terhadap kinerja karena 60 orang tersebut yang memegang atau mengkoordinasikan dari mesin produksi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik analisis data sesuai dengan karakteristik penelitian kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Unit Serang merupakan salah satu perusahaan manufaktur kertas dan kemasan terbesar di Indonesia yang berlokasi di Kota Serang, Provinsi Banten. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1991 setelah mengakuisisi PT Sinar Dunia Makmur dan menjadi bagian dari kelompok usaha APP Sinarmas. Lokasinya yang strategis, sekitar 60 kilometer dari Jakarta, mendukung aktivitas distribusi produk ke pasar domestik maupun internasional.

PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Unit Serang bergerak di bidang produksi kertas karton industri, kemasan karton bergelombang, serta percetakan dan pengemasan offset. Perusahaan mengoperasikan enam mesin kertas yang terbagi menjadi dua kelompok utama, yaitu empat mesin produksi Karton Coklat Industri (Industrial Brown Paperboard) dengan kapasitas mencapai 1.400.000 metrik ton per tahun dan dua mesin produksi Karton Putih Industri (Industrial White Paperboard) dengan kapasitas 600.000 metrik ton per tahun. Dengan demikian, total kapasitas produksi kertas karton perusahaan mencapai 2.000.000 metrik ton per tahun.

Selain memproduksi kertas karton, perusahaan juga memiliki fasilitas Converting Plant yang menghasilkan berbagai produk kemasan seperti kotak karton bergelombang (corrugated carton box), folding box, serta berbagai produk kemasan makanan. Kapasitas produksi produk konversi dan kemasan mencapai 256.000 metrik ton per tahun. Produk-produk tersebut digunakan untuk berbagai sektor industri, seperti makanan dan minuman, elektronik, kebutuhan rumah tangga, perawatan pribadi, hingga barang konsumsi cepat saji (FMCG).

Dalam menjalankan operasionalnya, PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Unit Serang berkomitmen terhadap kualitas, keberlanjutan, keselamatan kerja, serta perlindungan lingkungan. Komitmen tersebut dibuktikan dengan berbagai sertifikasi internasional yang telah diperoleh, antara lain ISO 9001:2015 untuk Sistem Manajemen Mutu, ISO 14001:2015 untuk Sistem Manajemen Lingkungan, ISO 22000:2018 untuk Sistem Manajemen Keamanan Pangan, ISO 45001:2018 untuk Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja, serta ISO 50001:2018 untuk Sistem Manajemen Energi. Perusahaan juga terus mengembangkan produk kemasan yang ramah lingkungan, dapat didaur ulang, biodegradable, dan komposabel guna mendukung pembangunan industri yang berkelanjutan.

Dengan pengalaman lebih dari tiga dekade, kapasitas produksi yang besar, serta penerapan teknologi modern, PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk Unit Serang telah menjadi salah satu perusahaan kertas dan kemasan terkemuka di Indonesia yang mampu bersaing di pasar global.

Analisis Deskriptif

Deskriptif Responden Penelitian

Karakteristik responden dalam penelitian ini dianalisis secara deskriptif berdasarkan lima aspek, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, masa kerja, dan status kepegawaian. Pengelompokan tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang menjadi objek penelitian.

,Berdasarkan data diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, masa kerja, dan status kepegawaian.

Berdasarkan jenis kelamin, seluruh responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 60 orang (100%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan tidak ada (0%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja pada bagian yang menjadi objek penelitian didominasi sepenuhnya oleh karyawan laki-laki, sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang umumnya membutuhkan tenaga fisik dan operasional.

Berdasarkan usia, responden didominasi oleh karyawan yang berusia 41–50 tahun sebanyak 26 orang (43,33%), diikuti usia 31–40 tahun sebanyak 22 orang (36,67%), usia 20–30 tahun sebanyak 8 orang (13,33%), dan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 4 orang (6,67%). Tidak terdapat responden yang berusia di bawah 20 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif dan telah memiliki kematangan dalam bekerja sehingga diharapkan mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, terdapat 56 orang (93,33%) dengan tingkat pendidikan SMA/SMK, sedangkan 4 orang (6,67%) berpendidikan SMP. Tidak terdapat responden yang memiliki pendidikan Diploma maupun Sarjana. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja pada perusahaan berasal dari lulusan pendidikan menengah yang telah memenuhi kualifikasi pekerjaan pada bidang operasional.

Berdasarkan masa kerja, responden yang memiliki masa kerja 1–5 tahun berjumlah 24 orang (40%), sedangkan responden dengan masa kerja 6–10 tahun, 11–15 tahun, dan lebih dari 15 tahun masing-masing berjumlah 12 orang (20%). Tidak terdapat responden dengan masa kerja kurang dari satu tahun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga memahami tugas, prosedur kerja, serta lingkungan perusahaan dengan baik.

Berdasarkan status kepegawaian, seluruh responden merupakan karyawan tetap sebanyak 60 orang (100%), sedangkan tidak terdapat responden dengan status kontrak maupun harian. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden memiliki hubungan kerja yang bersifat permanen dengan perusahaan sehingga telah memiliki pengalaman dan pemahaman yang memadai terhadap pekerjaan maupun kebijakan perusahaan.

Secara keseluruhan, karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki, berusia 41–50 tahun, berpendidikan SMA/SMK, memiliki masa kerja 1–5 tahun, dan seluruhnya berstatus sebagai karyawan tetap. Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa responden merupakan tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman dan pemahaman yang cukup mengenai pekerjaan, sehingga data yang diperoleh diharapkan mampu memberikan gambaran yang representatif mengenai kondisi yang diteliti.

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

1. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi Karyawan

kompetensi mencakup pengetahuan, keahlian, kemampuan, serta karakteristik pribadi individu yang secara langsung memengaruhi kinerja. Kompetensi ini mencerminkan landasan pengetahuan dan standar kinerja yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau menjalankan suatu jabatan secara efektif. Kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang telah menjadi bagian dari individu, memungkinkan mereka menampilkan perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik secara optimal (Hamid, *et al.* 2024).

Berdasarkan data diketahui, variabel Kompetensi Karyawan memperoleh nilai indeks rata-rata sebesar 87,23, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan di perusahaan telah berada pada kondisi yang sangat baik. Indikator dengan nilai indeks tertinggi adalah Pengetahuan Kerja sebesar 90,00, sedangkan nilai terendah adalah Pemahaman Nilai Kerja sebesar 85,67. Meskipun demikian, seluruh indikator berada pada kategori sangat tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Analisis Deskriptif Variabel Insentif Karyawan

Insentif merupakan bentuk motivasi yang diberikan dalam bentuk materi, biasanya uang, sebagai bentuk penghargaan atas kinerja karyawan. Pemberian insentif mencerminkan pengakuan organisasi terhadap pencapaian dan kontribusi karyawan terhadap perusahaan (Mangkunegara, 2015).

Berdasarkan data diketahui, variabel Insentif Karyawan memperoleh nilai indeks rata-rata sebesar 76,27, yang termasuk dalam kategori tinggi. Indikator dengan nilai indeks tertinggi adalah Produktivitas Kerja sebesar 78,67, sedangkan nilai terendah adalah Kinerja Karyawan sebesar 73,67. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa sistem pemberian insentif di perusahaan telah berjalan dengan baik dan mampu memberikan motivasi kepada karyawan.

2. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan secara terencana dalam waktu dan tempat tertentu, serta melibatkan interaksi antara individu dan organisasi tempatnya bekerja (Tinambunan, *et al* 2022).

Berdasarkan data diketahui, variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai indeks rata-rata sebesar 85,10, yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Indikator dengan nilai indeks tertinggi adalah Kepatuhan terhadap Prosedur sebesar 86,67, sedangkan indikator dengan nilai terendah adalah Tingkat Kesalahan Kerja dan Inisiatif Kerja yang masing-masing memperoleh nilai indeks 83,67. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja karyawan berada pada kondisi yang sangat baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penelitian

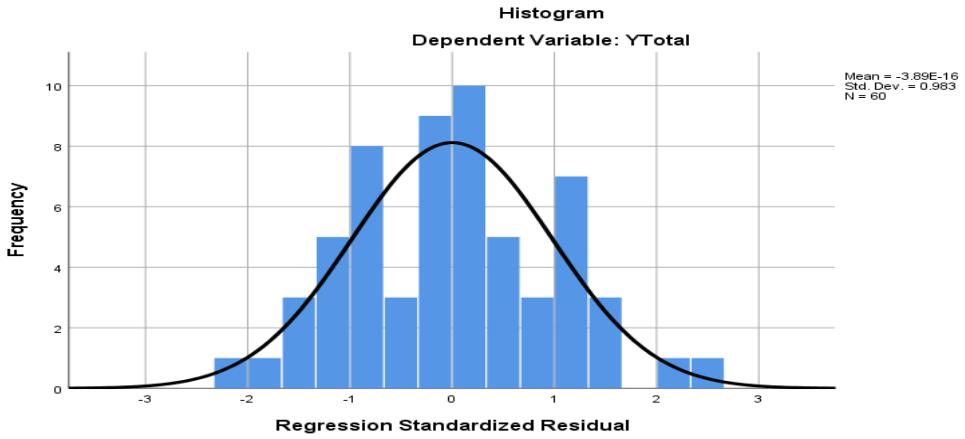
Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan pada instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel .

Berdasarkan data, hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Kompetensi Karyawan, Insentif Karyawan, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r-hitung yang lebih besar daripada r-tabel (0,2542), sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Kompetensi Karyawan sebesar 0,702, Insentif Karyawan sebesar 0,817, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,758. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel. Dengan demikian, instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Pengujian Asumsi Klasik

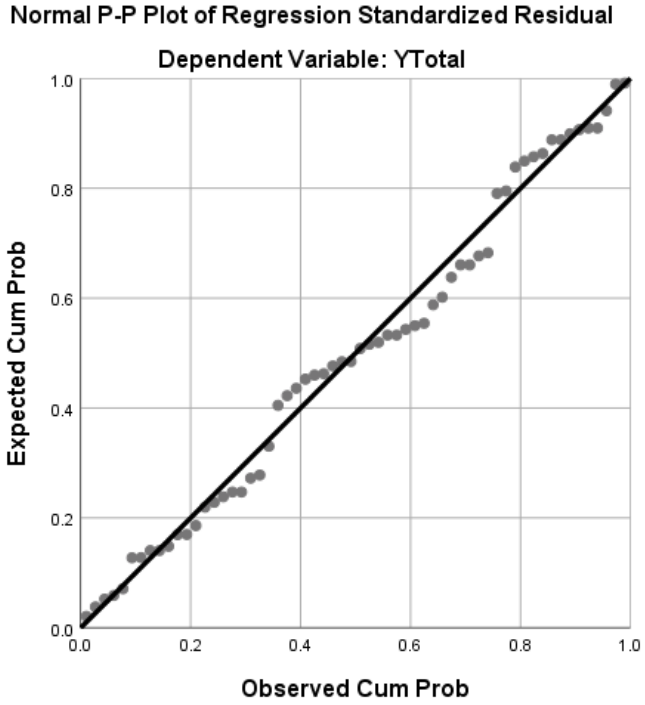
1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data atau nilai residual dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Adapun hasil uji normalitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.



Gambar 1 Histogram Normalitas

Berdasarkan histogram uji normalitas, terlihat bahwa penyebaran data residual membentuk pola yang menyerupai kurva lonceng (bell-shaped curve). Sebagian besar data terkumpul di bagian tengah, kemudian frekuensinya menurun secara bertahap ke arah kiri dan kanan. Selain itu, sebaran data tampak relatif simetris dan tidak menunjukkan adanya penyimpangan yang berarti. Bentuk histogram tersebut mengindikasikan bahwa distribusi residual telah mendekati distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi, sehingga model layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.



Gambar 2 P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar Normal P-P Plot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Meskipun terdapat sedikit penyimpangan pada beberapa titik, secara umum pola penyebaran masih berada di sekitar garis diagonal dan tidak menunjukkan penyimpangan yang signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

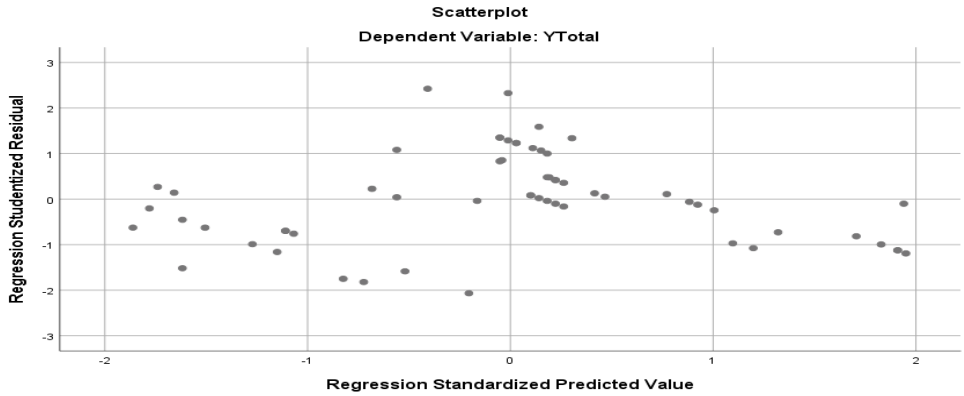
Tabel 1 Hasil Nilai Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91054676
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.060
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 (0,200 > 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Heteros Kedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki varians residual yang sama atau konstan (homoskedastisitas). Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Scatterplot, yaitu dengan melihat pola penyebaran titik-titik antara nilai ZPRED (nilai prediksi) dan SRESID (residual). Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah apabila titik-titik menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila titik-titik membentuk pola tertentu, seperti mengerucut, melebar, atau bergelombang, maka menunjukkan adanya gejala heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Scatterplot dalam penelitian ini disajikan pada gambar berikut.



Gambar 3 Hasil Nilai Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Scatterplot pada Gambar 4.3, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Penyebaran titik juga tidak menunjukkan pola mengerucut, melebar, maupun bergelombang. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual cenderung konstan

pada setiap nilai prediksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya hubungan yang kuat antar variabel independen, sehingga masing-masing variabel dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen secara jelas. Dalam penelitian ini, uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2 Hasil Nilai Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.314	4.276		4.049	.000		
	X1Total	-.118	.087	-.100	-1.355	.181	.974	1.027
	X2Total	.797	.070	.846	11.463	.000	.974	1.027
a. Dependent Variable: YTotal								

Berdasarkan table 2 hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.9, diketahui bahwa variabel X1 memiliki nilai Tolerance sebesar 0,974, yang berarti lebih besar dari 0,10, serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,027, yang berarti lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat atau korelasi tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. X12memiliki nilai Tolerance sebesar 0,974, yang berarti lebih besar dari 0,10, serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,027, yang berarti lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang kuat atau korelasi tinggi antarvariabel independen dalam model regresi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas, sehingga variabel X1 dan X2 memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara residual pada suatu pengamatan dengan residual pada pengamatan lainnya dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami autokorelasi, sehingga nilai residual pada satu pengamatan tidak dipengaruhi oleh nilai residual pada pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan menggunakan uji Durbin-Watson (DW). Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai Durbin-Watson berada di antara -2 sampai +2, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami autokorelasi. Sebaliknya, apabila nilai Durbin-Watson berada di luar rentang tersebut, maka model regresi terindikasi mengalami autokorelasi. Hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 3 Hasil Nilai Uji Autokorelasi

Model Summary[b]	
Model	Durbin-Watson

1	.649
a. Predictors: (Constant), X2Total, X1Total	
b. Dependent Variable: YTotal	

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,485. Dengan jumlah sampel (n) sebanyak 60 dan jumlah variabel independen (k) sebanyak 2, diperoleh nilai dL sebesar 1,5144 dan dU sebesar 1,6518. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson lebih kecil dari nilai dL (0,649 < 1,5144). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji Durbin-Watson, kondisi tersebut menunjukkan adanya autokorelasi positif pada model regresi. Dengan demikian, model regresi belum memenuhi asumsi bebas autokorelasi sehingga diperlukan tindakan perbaikan sebelum dilakukan pengujian hipotesis lebih lanjut.

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan Durbin-Watson, diketahui bahwa model regresi masih mengalami gejala autokorelasi. Oleh karena itu, dilakukan perbaikan model dengan menggunakan metode Cochrane-Orcutt. Metode Cochrane-Orcutt merupakan teknik transformasi yang digunakan untuk menghilangkan korelasi antar residual sehingga model regresi dapat memenuhi asumsi bebas autokorelasi. Setelah dilakukan transformasi Cochrane-Orcutt, pengujian autokorelasi dilakukan kembali dengan menggunakan uji Durbin-Watson. Jika nilai Durbin-Watson setelah transformasi berada pada daerah yang menunjukkan tidak adanya autokorelasi, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah terbebas dari gejala autokorelasi dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hasil pengujian setelah dilakukan transformasi Cochrane-Orcutt disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Perbaikan Nilai Uji Autokorelasi

Model Summary[b]	
Model	Durbin-Watson
1	2.279
a. Predictors: (Constant), LAGRES	
b. Dependent Variable: Unstandardized Residual	

Setelah dilakukan perbaikan menggunakan metode Cochrane-Orcutt, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 2,279. Dengan jumlah sampel (n) sebanyak 60 dan jumlah variabel independen (k) sebanyak 2, diperoleh nilai dU sebesar 1,6518 dan nilai 4 − dU sebesar 2,3482. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berada di antara nilai dU dan 4 − dU (1,6518 < 2,279 < 2,3482). Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji Durbin-Watson, kondisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami autokorelasi. Dengan demikian, metode Cochrane-Orcutt berhasil mengatasi masalah autokorelasi yang terjadi pada model regresi, sehingga model telah memenuhi asumsi klasik autokorelasi dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Karyawan (X1) dan Pelatihan Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, analisis ini juga digunakan untuk mengetahui arah hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS, sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis korelasi sederhana (Bivariate Correlation) merupakan teknik analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara dua variabel serta mengetahui arah hubungan di antara keduanya. Koefisien korelasi (r) memiliki nilai antara -1 hingga 1. Semakin besar nilai koefisien yang mendekati 1 atau -1, maka hubungan antarvariabel semakin kuat. Sebaliknya, apabila nilai

koefisien mendekati 0, maka hubungan antarvariabel semakin lemah. Nilai koefisien yang positif menunjukkan hubungan yang searah, yaitu ketika variabel independen meningkat maka variabel dependen juga cenderung meningkat. Sementara itu, nilai koefisien yang negatif menunjukkan hubungan yang berlawanan arah, yaitu ketika variabel independen meningkat maka variabel dependen cenderung menurun.

Tabel 5. Hasil Nilai Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835[a]	.698	.687	1.94378
a. Predictors: (Constant), X2Total, X1Total				
b. Dependent Variable: YTotal				

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,835. Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara Kompetensi Karyawan (X1) dan Insentif Karyawan (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini berarti semakin baik kompetensi karyawan dan insentif yang diberikan, maka kinerja karyawan cenderung semakin meningkat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis ini juga bertujuan untuk memprediksi perubahan pada variabel dependen apabila terjadi perubahan pada variabel independen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Karyawan (X1) dan Insentif Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 25, dan hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.314	4.276		4.049	.000
	X1Total	-.118	.087	-.100	-1.355	.181
	X2Total	.797	.070	.846	11.463	.000
a. Dependent Variable: YTotal						

Berdasarkan Tabel 6, hasil pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics 25 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 17{,}314 - 0{,}118X_1 + 0{,}797X_2$$

a. Nilai konstanta (α) sebesar 17,314 menunjukkan bahwa apabila Kompetensi Karyawan (X_1) dan Insentif Karyawan (X_2) dianggap bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 17,314.
b. Koefisien regresi Kompetensi Karyawan (X_1) sebesar -0,118 dan bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Kompetensi Karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap, akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,118 satuan. Namun, berdasarkan hasil uji signifikansi, pengaruh tersebut tidak signifikan.
c. Koefisien regresi Insentif Karyawan (X_2) sebesar 0,797 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada Insentif Karyawan, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,797 satuan. Dengan demikian, semakin baik insentif yang diberikan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

4.5.1 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinasi, maka semakin baik kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan pada variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai koefisien determinasi semakin kecil atau mendekati nol, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen juga semakin rendah. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 sampai 1. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen mampu memberikan informasi yang lebih besar dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, nilai koefisien determinasi diperoleh melalui pengolahan data menggunakan IBM SPSS Statistics 25, sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835[a]	.698	.687	1.94378
a. Predictors: (Constant), X2Total, X1Total				
b. Dependent Variable: YTotal				

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,698. Selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien determinasi (KD) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel Kompetensi Karyawan (X1) dan Insentif Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$
$$= 0{,}698 \times 100\%$$
$$= 69{,}8\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Karyawan (X1) dan Insentif Karyawan (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 69,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kontribusi tersebut termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan sisanya sebesar 30,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kompensasi, maupun faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel Kompetensi Karyawan (X1) dan Insentif Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel	T-Statistik	Sig
H1	Kompetensi Karyawan → Kinerja Karyawan	-1.355	0.181
H2	Insentif Karyawan → Kinerja Karyawan	11.463	0.000
Hipotesis	**Variabel**	**F-Statistik**	**Sig**

H3	Kompetensi Karyawan & Insentif Karyawan→ Kinerja Karyawan	65.836	0.000

Hipotesis 1 menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan perolehan nilai t-hitung sebesar -1,355 < t-tabel 2,002 dan nilai signifikansi 0,181 > 0,05. Hal ini membuktikan bahwa Hipotesis 1 ditolak, yang berarti Kompetensi Karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis 2 menunjukkan bahwa Insentif Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan perolehan nilai t-hitung sebesar 11,463 > t-tabel 2,002 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa Hipotesis 2 diterima, yang berarti semakin baik insentif yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hipotesis 3 menunjukkan bahwa Kompetensi Karyawan dan Insentif Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan perolehan nilai F-hitung sebesar 65,836 > F-tabel 3,16 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa Hipotesis 3 diterima, yang berarti Kompetensi Karyawan dan Insentif Karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi karyawan dan insentif karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,181 > 0,05 dengan nilai t hitung sebesar -1,355. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.
2. Insentif karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai t hitung sebesar 11,463. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa insentif karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Kompetensi karyawan dan insentif karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indah Kiat Pulp and Paper Tbk. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji simultan (uji F) yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 65,836 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompetensi karyawan dan insentif karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi kompetensi dan insentif, meskipun secara parsial hanya variabel insentif yang terbukti memberikan pengaruh signifikan.

REFERENSI

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.

Anggariyani, N. L. M. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali (Doctoral Dissertation, Institut Pemerintahan Dalam Negeri).

Damayanti, I. (2022). Pengaruh Kompetensi Karyawan, Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Ace Hardwre Indonesia Tbk Cabang Batubulan Gianyar (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

Dawam, P. T. A., Sari, E. T., Wardhani, P. S., & Fatchurrohman, M. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Abc. Kindai, 21(1), 37-46.

Dialazta, W., Meilina, R., & Soedjoko, D. K. H. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, INSENTIF KERJA, DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK PEMBUATAN SHUTTLECOCK DI DESA SUMENGKO, KECAMATAN SUKOMORO, NGANJUK. *Prosiding Simposium Nasional Manajemen dan Bisnis*, *2*, 1386-1394.

Dwiningtyas, A.S., Winarti H.S, & Taufiq, M. (2024). Motivasi Berprestasi Memediasi Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Golden Roof Polymer Area Daerah Istimewa Yogyakarta. MENAWAN : Jurnal Riset Dan Publikasi Ilmu Ekonomi, 2(3), 12–35.

Edison. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV.Alfabeta.

Febriyan, R. W., & Suyono, J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Baja Di Jawa Timur. *Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial*, *3*(1), 49-56.

Gobel, K., Tatimu, V., & Asaloei, S. I. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado. *Productivity*, *4*(1), 20-26.

Hamali, A.Y (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).

Hamid, M. N., Alexandri, M. B., & Purnomo, M. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi Karyawan Sebagai Variabel Mediasi pada Departemen Produksi pada Salah Satu Perusahaan Tambang di Indonesia. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, *9*(2), 1222-1234.

Handoko, T. H. (2016). Manajemen personalia dan sumberdaya manusia. Bpfe.

Haris, N., & Rahman, R. S. (2019). Pengantar Manajemen a different Perspektive.

Hudori, D. A., Saryono, O., & Setianingsih, W. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, *4*(1), 54-61.

Iskandar, I. (2023). Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan SPBU XYZ. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, *14*(3), 264-275.

Kafi, A. A. I., Arief, M. Y., & Soeliha, S. (2025). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo. Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME), 2(10), 2358-2375.

Koroh, G., Rumawas, W., & Punuindoong, A. Y. (2025). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Dayana Cipta Tomohon. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 15(1), 54-63.

Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). *Pengantar Manajemen: Panduan Menguasai Ilmu Manajemen*. Jakarta: LPU-UNAS.

Krisnaningsih, A. G., & Palupi, D. A. P. (2026). Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dalam Memasarkan Produk Buku Pelajaran Penerbit Dan Percetakan PT Pratama Mitra Aksara. Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi, 6(1), 211-222.

Lesmana, M. T., & Alfianita, A. (2025). Studi Kinerja Karyawan: Budaya Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Melalui Knowledge Sharing. Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah), 8(1), 12-23.

Nurlinda, N. (2026). Building Sustainable Workforce Performance in Palm Oil Processing: Evidence from Competence, Commitment, and Incentive-Based Human Resource Practices. Veritas Socialis Et Legalis, 2(02), 32-39.

Pamungkas, B. A., & Parmin, P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tri Telcon Utama Gombong Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, *5*(5), 620-632.

Paska, Y. A., Atmaja, H. E., & Ratnawati, S. (2024). Meningkatkan Kinerja Karyawan: Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Tinjauan Literatur. YUME: Journal Of Management, 7(3).

Purnama, K. D., & Husainah, N. (2025). The Influence of Competence and Incentives on Employee Performance at Mazda Indonesia. International Journal of Science and Society, 7(2), 342-351.

Putri, L. M., Hasanah, N. U., Pujianti, N. D., & Setyawasih, R. (2024). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INDONESIA EPSON INDUSTRY. *Jurnal Manifest*, *4*(01), 225-235.

Putri, S. A. N., Hidayat, W., & Jumpakita Pinem, R. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Indonesia Steel Tube Works Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, *11*(3), 483-491.

Rachmawati, D. (2021). Analisis Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Penjualan Pg Kebon Agung Malang. Journal Koperasi Dan Manajemen, 2(02), 7-17.

Rawis, V. M., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Productivity*, *2*(4), 319-324.

Riani, D. (2023). Kompetensi Karyawan: Analisis Pengetahuan, Keterampilan, Nilai, Konsep Diri, Karakteristik Pribadi Dan Motif. OIKOS: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi dan Ilmu Ekonomi, 8(1).

Rotte, D. A. R., Timuneno, T., Maak, C. S., & Fanggidae, R. E. (2025). PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WAHANA ARTHA RITELINDO KUPANG. GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial, 6(1), 87-93.

Safi'i, M., Syamsuddinnor, S., & Alfiannor, A. (2026). PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANUGERAH MAHADAYA NUSANTARA (AMNUS) BANJARMASIN. Sustainable: Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Manajemen, 1(1), 1-9.

Sinambela, L. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Siringo-Ringo, E., & Tinambunan, A. P. (2022). PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. TOR GANDA PMKS TAHUAN GANDA AEK KORSIK. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 68-78.

Sitompul, P., Silalahi, D., & Marbun, P. (2025). Pengaruh insentif, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada RSU Sundari Medan. KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen, 53-70.

Sucahyowati, H. (2017). Pengantar Manajemen: Sebuah Pengantar. Wilis.

Sudrajat, D., & Fikri, A. A. H. S. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Inventaris Barang yang Dimediasi oleh Variabel Integritas di Universitas Negeri Yogyakarta. Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi, 22(1).

Sugiyah, S., Yuliantari, K., & Nurhidayati, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Wisataloka. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, *8*(2), 351-360.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan, 24-33.

Triapnita, N., & Silalahi, M. (2021). Komunikasi Organisasi: Teori, Inovasi dan Etika. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 51-61.