

*The Influence of Competence and Incentives on Employee Performance at  
PT. Manunggal Adi Jaya Permata Estate*

**Muhdar**

Jurusan Administrasi Bisnis (Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik Kotabaru)

E-mail : muhdar\_poltekab@yahoo.co.id

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of competence and incentives on employee performance at PT. Manunggal Adi Jaya Permata Estate. The population in this study was 155 people, using the slovin formula, a sample of 62 people was obtained. Methods of data collection using a questionnaire. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis, with the help of the SPSS for windows version 25 program. The results show that competence has no significant effect on employee performance, incentives have a significant effect on employee performance, competencies and incentives have a significant effect on employee performance simultaneously.*

*Keywords : Competence, Incentives, Employee Performance*

---

**Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan  
PT. Manunggal Adi Jaya Permata Estate Kotabaru**

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Manunggal Adi Jaya Permata Estate. Populasi dalam penelitian ini adalah 155 orang, dengan menggunakan rumus slovin diperoleh sampel sebesar 62 orang. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan dengan bantuan program SPSS for windows versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Kata kunci : Kompetensi, Insentif, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis hanya perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif yang dapat bersaing di pasar global. Persaingan bisnis dan perkembangan teknologi yang cepat saat ini, juga menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kompetensi sesuai dengan zamannya. Perusahaan harus mempersiapkan peran yang lebih besar lagi dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam hal kesiapan bagaimana standar kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia tersebut untuk mendukung kelancaran diberbagai fungsi operasional perusahaan. Tjiptohadi dan Agustine (2003: 35-57), menyatakan bahwa "agar dapat terus bertahan, perusahaan-perusahaan harus mengubah dari bisnis yang didasarkan pada tenaga kerja (*labor-based business*) menuju *knowledge based business* (bisnis berdasarkan pengetahuan), dengan karakteristik utama ilmu pengetahuan". Dalam menjalankan pekerjaannya setiap karyawan harus memiliki kompetensi yang dapat diandalkan.

Menurut Spencer dan Spencer dalam (Moehariono, 2012) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, karyawan harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi ini harus terus diasah dan ditingkatkan bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan terhadap perusahaan ke depan menjadi lebih baik lagi. Dengan demikian diharapkan karyawan juga

mendapatkan insentif yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Menurut Hasibuan (2011), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif merupakan metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yang bekerja lebih tekun dan sungguh-sungguh. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Nurlida dan Jaenab (2022), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, demikian juga menurut hasil penelitian Wandy Zulkarnaen dan Asep Suwarna (2016), bahwa pemberian insentif memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan.

Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional.

## TINJAUAN PUSTAKA

Dalam dunia bisnis hanya perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif yang dapat bersaing di pasar global. Persaingan bisnis dan perkembangan teknologi yang cepat saat ini, juga menuntut perusahaan untuk memiliki

sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kompetensi sesuai dengan zamannya. Perusahaan harus mempersiapkan peran yang lebih besar lagi dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam hal kesiapan bagaimana standar kompetensi yang harus dimiliki sumber daya manusia tersebut untuk mendukung kelancaran diberbagai fungsi operasional perusahaan. Tjiptohadi dan Agustine (2003: 35-57), menyatakan bahwa "agar dapat terus bertahan, perusahaan-perusahaan harus mengubah dari bisnis yang didasarkan pada tenaga kerja (*labor-based business*) menuju *knowledge based business* (bisnis berdasarkan pengetahuan), dengan karakteristik utama ilmu pengetahuan". Dalam menjalankan pekerjaannya setiap karyawan harus memiliki kompetensi yang dapat diandalkan.

Menurut Spencer dan Spencer dalam (Moehariono, 2012) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat dilaksanakan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini, karyawan harus terus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi ini harus terus diasah dan ditingkatkan bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan terhadap perusahaan ke depan menjadi lebih baik lagi. Dengan demikian diharapkan karyawan juga mendapatkan insentif yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Menurut Hasibuan (2011), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif merupakan metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yang

bekerja lebih tekun dan sungguh-sungguh. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Nurlida dan Jaenab (2022), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan, demikian juga menurut hasil penelitian Wandy Zulkarnaen dan Asep Suwarna (2016), bahwa pemberian insentif memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan.

Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif – kausal. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuesioner dengan menggunakan penelitian sampel berjumlah 62 responden dan menggunakan metode teknik simple random sampling, dimana pengambilan anggota sampel dan populasi diambil secara acak tanpa melihat yang berstrata secara proposional didalam populasi itu dengan metode regresi linier berganda. Skala pengukuran dalam penelitian ini ialah skala likert. Menurut Bungin dalam Syofian Siregar (2016:144), populasi

penelitian merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya. Sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Manunggal Adi Jaya Permata Estate Kotabaru yang berjumlah 155 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan jenis simple random sampling. Menurut Indrawati (2015:166), probability sampling adalah teknik sampling yang memungkinkan anggota-anggota dalam populasi mempunyai peluang atau probabilitas yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan, peneliti menggunakan teori Slovin dalam Husein Umar (2014:78) dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel/ jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa tolerir 10% = 0,1

Analisis data yang digunakan menggunakan deskriptif kuantitatif dengan teknik statistik uji normalitas, uji linearitas, uji regresi berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Untuk semua uji tersebut pengolahan datanya dilakukan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

No	Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kesimpulan
1	Kompetensi	X1.1	0,758	0,246	Valid
		X1.2	0,759	0,246	Valid
		X1.3	0,852	0,246	Valid
		X1.4	0,734	0,246	Valid
		X1.5	0,652	0,246	Valid
		X1.6	0,774	0,246	Valid
		X1.7	0,765	0,246	Valid
		X1.8	0,838	0,246	Valid
		X1.9	0,860	0,246	Valid
		X1.10	0,775	0,246	Valid
2	Insentif	X2.1	0,517	0,246	Valid

		X2.2	0,919	0,246	Valid
		X2.3	0,783	0,246	Valid
		X2.4	0,931	0,246	Valid
3	Kinerja	Y1	0,937	0,246	Valid
		Y2	0,373	0,246	Valid
		Y3	0,780	0,246	Valid
		Y4	0,878	0,246	Valid

Sumber : Output SPSS, diolah, 2022

Dari tabel 1 dapat terlihat bahwa hasil perhitungan semua nilai r hitung diatas atau lebih besar dari nilai r tabel (0,246) maka seluruh item pernyataan dalam kuesioner dapat dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kompetensi	0,927	0,70	Reliabel
Insentif	0,813	0,70	Reliabel
Kinerja	0,747	0,70	Reliabel

Sumber : Output SPSS, diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa seluruh nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan telah reliable.

## Uji Hipotesis

- Berdasarkan hasil uji F (simultan) dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ . yaitu dengan perbandingan  $(129,915) > (3,153)$  dengan nilai  $sig = 0,000$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi dan Insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manunggal Adi Jaya Permata Estate
- Berdasarkan hasil uji t (persial) dapat diketahui  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ , yaitu dengan perbandingan  $0,222 < 2,001$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara persial variabel Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pada PT. Manunggal Adi Jaya Permata Estate.
- Berdasarkan hasil uji t (persial) dapat diketahui  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , yaitu dengan perbandingan  $8,244 > 2,001$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara persial variabel Insentif berpengaruh signifikan terhadap

variabel Kinerja pada PT. Manunggal Adi Jaya Permata Estate.

### Koefisien Determinasi

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Ajusted R square	Std. Error of the estimate time
1	0,903 <sup>a</sup>	0,815	0,809	0,66433

Sumber : Output SPSS, diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,815 yang artinya Kompetensi dan insentif memiliki pengaruh sebesar 81,5% terhadap kinerja. angka ini menyatakan bahwa Kompetensi dan Insentif memiliki kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan di PT. Manunggal Adi Jaya Permata Estate, sisanya 14,5% dipengaruhi oleh Faktor lain yang tidak dilakukan di penelitian ini.

### Uji Regresi Liner Berganda

Pengaruh Kompetensidan Insentif terhadap Kinerja karyawan dapat diuji menggunakan hasil analisis regresi linear berganda seperti yang ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized coefficients		standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	1,709	0,770		2,319	0,030
Kompetensi (X1)	0,009	0,042	0,024	0,222	0,825
Insentif (X2)	0,846	0,103	0,910	8,244	0,000

Sumber : Output SPSS, diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat diketahui bahwa nilai constant sebesar 1,709, nilai X1 sebesar 0,009, dan nilai X2 sebesar 0,846 maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y = 1,709 + 0,009X_1 + 0,846X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Kompetensi

X2 = Insentif

Interpretasi :

- Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 1,709. angka tersebut menunjukkan bahwa pada saat variabel Kompetensi (X1) dan Insentif (X2) bernilai Nol (0) maka Kinerja karyawan (Y) akan bersifat tetap atau bernilai 1,709.

- Koefisien regresi X1 (kompetensi) menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,009. hal ini berarti bahwa Kompetensi bernilai positif, dan jika terjadi peningkatan penyebab kompetensi sebesar 1%, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar variabel pengalinya 0,009 dengan asumsi variabel independen yang lainnya dianggap konstan.

Diketahui koefisien regresi X2 (insentif) memiliki nilai 0,846 yang berarti insentif memiliki nilai positif. hal ini akan terlihat ketika penyebab insentif meningkat sebesar 1%, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,846 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa :

- Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Manunggal Adi Jaya Permata Estate
- Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Manunggal Adi Jaya Permata Estate
- Terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Manunggal Adi Jaya Permata Estate dibahas.

### DAFTAR PUSTAKA

- Isi Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*, Penerbit Fakultas Ekonomi. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veitzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Santoso, Budi F. 2016. *Pengaruh Pemberian Insentif dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PG. Madukismo*

- Yogyakarta : Universitas Negeri  
Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Tjiptohadi Sawarjuwono dan Agustine Prihatin Kadir. 2003. Intellectual Capital : Perlakuan Pengukuran Dan Pelaporan (Sebuah Library Research). *Jurnal Ekonomi Akuntansi*. Universitas Kristen Petra. Vol. 5, p. 35-5.
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami, H. N. (2013). *Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media*. *Grafika* : Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya*, 2 (2), 1-8.