

# Pengaruh kompetensi, insentif dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Lampung (*The influence of competence, incentives and work experience on employee performance in Lampung*)

Adjie Hermawan<sup>1</sup>, Amelia Wulandari<sup>2</sup>, Andini Mirza Buana<sup>3</sup>, Vicky Sanjaya<sup>4</sup>

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, UIN Raden Intan Lampung<sup>1,2,3</sup>

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung<sup>4</sup>

adjihermawan4@gmail.com<sup>1</sup>, ameliamobile6@gmail.com<sup>2</sup>, andinimirza7@gmail.com<sup>3</sup>,

vicky@radenintan.ac.id<sup>4</sup>



## Riwayat Artikel

Diterima pada 14 Desember 2020

Revisi 1 pada 20 Desember 2020

Revisi 2 pada 8 Januari 2021

Revisi 3 pada 16 Januari 2021

Disetujui pada 27 Januari 2021

## Abstract

**Purpose:** This study aimed at examining the effect of competence, incentives and work experience on employee performance.

**Research methodology:** A quantitative approach was the method used for this analysis. The research was performed by a total of 47 workers in Lampung. The PLS-based structural equation modeling has been used to perform statistical experiments. The validation test used the load value of the factor, while the reliability test used the alpha, the composite and the average variance of the Cronbach (AVE).

**Results:** From the results of hypothesis testing, there is a conclusion that competence has a positive effect on employee performance with a P-Value ( $0.015 < 0.05$ ), the incentive variable shows a P-Value ( $0.758 > 0.05$ ), meaning that hypothesis 2 is rejected and the work experience variable shows that experience Work has a positive and insignificant effect on employee performance with a P-Value ( $0.183 > 0.05$ ), so hypothesis 3 is accepted.

**Limitation:** There was limited time in conducting the research.

**Contribution:** This study contributes to disseminate information regarding competence and work experience that need to be developed so that employees can improve their performance at work.

**Keywords:** *Competence, Incentives, Work experience, Employee performance*

**How to cite:** Hermawan, A., Wulandari, A., Buana, A. M., & Sanjaya, V. (2021). Pengaruh kompetensi, insentif dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Lampung. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 1(1), 71-83.

## 1. Pendahuluan

Kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan di dunia menyebabkan kegiatan perekonomian mengalami perkembangan yang pesat. Dengan adanya hal tersebut persaingan didalam dunia bisnis menjadi semakin ketat. Dalam organisasi manusia merupakan unsur yang sangat dibutuhkan karena manusia adalah yang menggerakkan suatu organisasi meskipun faktor lainnya yang dibutuhkan sudah tersedia. Suatu Perusahaan atau Instansi tentu menginginkan tenaga kerja yang bekerja secara produktif. Perusahaan juga pasti memiliki tujuan yang dimana tujuan tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam tercapainya visi dan misi yang dimiliki Perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu perusahaan harus ada karyawan yang berkompentensi dan memiliki kinerja yang sangat baik dalam pekerjaannya. Sumberdaya manusia yang dimiliki perusahaan dapat memberikan hasil yang optimal jika sumber daya manusia tersebut didukung dengan adanya kinerja yang efektif. Pentingnya sumber

daya manusia pada saat ini maka perusahaan berusaha untuk menciptakan kualitas SDM. Dengan kualitas SDM yang terbaik, maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut [Sedarmayanti \(2014\)](#) Kompetensi adalah kemampuan yang diharapkan dan menghasilkan yang terbaik. Tidak semua pegawai memiliki kompetensi hanya sebagian yang memiliki kinerja yang baik dan tinggi yang mempunyai kompetensi. Kompetensi merupakan hal dasar bagaimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Seorang karyawan harus dapat menyesuaikan diri untuk dapat memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Menurut [Kadarisman 2012](#)) insentif adalah penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang mencapai sesuai target sehingga penghargaan dapat diberikan sewaktu-waktu atau bisa juga tetap. Menurut [Handoko 2011](#)) pengalaman kerja adalah pengetahuan yang dimiliki karyawan selama karyawan bekerja sehingga dapat diukur tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Menurut [Mangkunegara 2003](#)) kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang dilakukan oleh pegawai dengan semaksimal kemampuan yang dimiliki dan sesuai seperti tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat dari [Pamungkas, Hamid, and Prasetya 2017](#)) kinerja karyawan yang baik ditunjukkan dari seberapa karyawan yang memiliki kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan tenggat waktu dan tidak ada kesalahan yang besar. Kinerja perusahaan atau instansi yang buruk dapat disebabkan dari kinerja karyawan yang menurun seperti ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target yang diberikan.

Persaingan bisnis yang semakin canggih dan cepatnya laju perkembangan teknologi, disini Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus berperan baik dalam mengembangkan kompetensi pada karyawannya karena semakin meningkatnya permintaan tenaga kerja dengan ketentuan kompetensi tertentu [\(Cesilia, Tewel, and Tulung 2018\)](#). Kompetensi pada karyawan memiliki sikap yang baik, pengetahuan atau pengalaman, dan juga memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang dari pekerjaan yang dibutuhkan dan dapat menciptakan pegawai yang berprestasi. [\(Lesmaya 2016\)](#) mengatakan bahwa jika kompetensi karyawan berada dibawah standar maka akan dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut. Namun pada kenyataannya, kinerja karyawan yang menurun disebabkan adanya anggapan oleh karyawan bahwa tidak semua karyawan memerlukan kompetensi untuk meningkatkan kualitas kerjanya [\(Elizar and Tanjung 2018\)](#). Maka dari itu, pada penelitian ini kami ingin melakukan penelitian lebih jauh mengenai adanya kompetensi pada kinerja karyawan.

Banyak sekali faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan [\(Dusauw, Lengkong, and Sendow 2016\)](#). Ada 3 variabel diantaranya adalah pelatihan, keterlibatan kerja, dan juga kompetensi. [\(Dusauw, Lengkong, and Sendow 2016\)](#) dalam penelitiannya menyarankan untuk membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitiannya bagi peneliti selanjutnya. Berdasarkan [\(Mirza 2019\)](#) mengatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tepatnya pemberian insentif karena dengan adanya insentif diharapkan dapat memberikan semangat kinerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun hasil dari penelitian [\(Rompis, Tumbel, and Sendow 2017\)](#) menunjukkan bahwa insentif bisa saja diberikan atau tidak diberikan kepada karyawan tapi karyawan tetap bisa melaksanakan tugasnya dengan baik. Oleh karena itu, penulis mengambil variabel insentif untuk melakukan pengujian apakah insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain faktor insentif, ada faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja si karyawan, yaitu pengalaman kerja. Penting dalam memiliki pengalaman kerja karena ketika menjalankan tugas dari perusahaan dapat dikerjakan dengan baik [\(Aristnati 2018\)](#). Sehingga pada penelitian ini, kami juga ingin menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai atau karyawan itu seberapa besar pengaruhnya. Hasil dari SAKERNAS (survei angkatan kerja nasional) yang dilakukan pada bulan Agustus 2019 terdapat angkatan kerja mencapai 4.249,39 ribu orang di Provinsi Lampung. Jumlah tersebut meningkat sebanyak 17,32 ribu orang jika kita dibandingkan dengan keadaan di bulan agustus 2018 (4.232,07 ribu orang). Dalam periode Agustus 2018 hingga Agustus 2019 mengalami peningkatan tetapi tidak diikuti dengan TPAK (tingkat partisipasi angkatan kerja) yaitu dari 69,67% di Agustus 2018 dan 69,09% di Agustus 2019.

Keadaan tenaga kerja di Lampung pada Agustus 2019 tidak berbeda dengan keadaan pada bulan Agustus 2018 dan Februari 2019 dapat dilihat dari pekerjaan utama, yaitu didominasi oleh tenaga keutanan, nelayan, pedagang sayur atau pertanian. Jenis pekerjaan yang banyak digunakan adalah alat-alat operator angkutan dan buruh (25,71%) dan tenaga usaha penjualan (17,45%). Berdasarkan data tersebut penulis melakukan penelitian pada Provinsi Lampung sesuai dengan yang disarankan oleh ([Widhawati and Damayanthi 2018](#)) pada penelitiannya yang menyarankan penelitian selanjutnya yaitu diambil dari lokasi yang beda dari peneliti sebelumnya.

## 2. Tinjauan Pustaka dan pengembangan hipotesis

### 2.1. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang menggunkan keterampilan serta pengetahuan dan juga sikap yang ditujukan untuk pekerjaan tersebut ([Djuwarto, Istiatin, and Hartono 2017](#)). Secara terminologi kompetensi adalah atribut yang ada pada sumberdaya manusia yang memiliki kualitas dan juga unggul dibidangnya. Atribut disini mengacu pada karakteristik tertentu dari karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan secara efektif. Standar kompetensi di Indonesia itu ada keterampilan, keahlian dan pengetahuan dengan tugas dan merupakan syarat dari jabatan yang sudah ditentukan oleh undang-undang ([Kartika and Sugiarto 2016](#)). Diperlukannya kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan di bidang tertentu. Kompetensi berperan penting dalam melakukan pekerjaan. Maka dari itu jika seorang pegawai tidak memiliki kompetensi dia akan sulit dalam menghadapi pekerjaannya dan tidak sesuai dengan standar dalam perusahaan tersebut.

Menurut dalam [Wibowo \(2017\)](#) menyatakan bahwa adabeberapa faktor yang mempengaruhi keahlian kompetensi seorang pegawai, yaitu:

1. Adanya keyakinan dan nilai dari dirinya kepada orang lain sehingga mempengaruhi perilaku pegawai.
2. Keterampilan adalah suatu hal yang dapat kita pelajari, praktekkan dan juga dapat diperbaiki.
3. Pengalaman merupakan kompetensi dalam mengorganisasikan orang, berkomunikasi didalam kelompok, dan memecahkan suatu masalah. Pengalaman dapat bertambah seiring dengan berjalannya waktu dan perubahan dilingkungan sekitar.
4. Karakteristik merupakan salah satu dari kepribadian yang mempengaruhi manajer dalam penyelesaian masalah yang menunjukkan kepedulian terhadap pegawai sehingga memberikan pengaruh untuk hubungan kepada pegawai.
5. Motivasi adalah salah satu kompetensi yang bisa merubah seorang pegawai dengan apresiasi dan dorongan dan merupakan salah satu kunci memunculkannya kompetensi dari pegawai.
6. Budaya organisasi, salah satu prosedur yang memberikan informasi kepada pegawai untuk mengetahui kompetensi yang diharapkan.

Terdapat dimensi kompetensi menurut [Edison et all \(2017\)](#) menjelaskan bahwa pegawai harus memiliki unsur-unsur dalam memenuhi kompetensi, berikut adalah unsur unsur yang diperlukan:

1. Pengetahuan (knowladge)  
Untuk memiliki pengetahuan seorang pegawai harus belajar secara formal dan mengikuti pelatihan-pelatihan (workshop) sesuai dengan bidang yang sedang dikerjakan.
2. Keahlian (skill)  
Kemampuan yang dimiliki pegawai untuk menangani pekerjaan dengan baik dan benar serta mampu menangani secara detail.
3. Sikap (attitude)  
Sikap tidak bisa dipisahkan dari pekerjaan yang sedang dilakukan, sikap merupakan elemen penting bagi perusahaan bahkan mempunyai pengaruh yang cukup besar untuk citra perusahaan.

Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai jadi kompetensi merupakan salah satu unsur dan faktor yang penting dalam bekerja, karena adanya kompetensi diharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab ([Rahayuningsih and Maelani 2018](#)). Hal tersebut sejalan dengan penelitian ([Gusti Ayu Riska Riyanti. 2013](#)) dan ([Yuliana 2017](#)) bahwa kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan

adanya kompetensi yang tinggi dimiliki karyawan maka karyawan akan memberikan kontribusi lebih terhadap perusahaan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sari, Sjaharuddin, and Razak 2018). Namun pada penelitian (Septiyani and Lim 2013) menunjukkan kalau kompetensi tidak secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Didukung dengan penelitian dari (Anggraeni 2018) bahwa kompetensi karyawan tidak secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beda halnya pada penelitian dari (Rohman 2013) bahwa kompetensi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jadi semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai sehingga kinerja mengalami peningkatan. Hasil penelitian tersebut selaras dengan (Pramularso 2018) pada penelitiannya secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### ***H1: kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan***

#### *2.2. Insentif*

Memberikan insentif merupakan salah satu motivasi yang diberikan kepada pegawai yang berupa uang tunai, apresiasi, atau penghargaan terhadap kinerja yang tinggi dan merupakan bentuk pengakuan bahwa pegawai tersebut berkontribusi terhadap perusahaan menurut (Mangkunegara 2003). Menurut Kartanto dan Jiwo Wangso dalam jurnal nya (Ida Aryati 2017) insentif merupakan balas jasa dari perusahaan untuk pegawai yang mencapai prestasi didalam perusahaan. Jika prestasi yang dimiliki oleh pegawai itu tinggi atau besar maka kemungkinan besar insentif yang diberikan perusahaan kepada pegawai juga besar atau tinggi. Sistem insentif ini dilaksanakan agar meningkatkan kinerja output kinerja pegawai (Djuwanto, Istiatin, and Hartono 2017).

Maka dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Insentif merupakan bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atau pimpinan kepada karyawan karena tingginya kinerja karyawan yang diberikan dalam bentuk uang atau pun pujian.

Insentif ini diberikan tidak sengaja kepada pegawai supaya terciptanya dorongan kepada pegawai sehingga prestasi kerja meningkat dan menimbulkan dampak yang positif bagi perusahaan dengan kinerja yang berkualitas dari seorang pegawai. Insentif adalah penghasilan diluar gaji pokok yang didapat setelah melihat hasil dari kerja yang dicapai oleh pegawai sehingga kualitas kerja meningkat dan prestasi setelah mencapai produktivitas sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut (Manullang 2010) insentif dibagi menjadi 2 jenis, yaitu (Pt et al., n.d.):

1. Insentif finansial adalah insentif yang diberikan dalam bentuk uang tunai sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup. Contohnya seperti upah yang seharusnya, pemeliharaan kesehatan, liburan bersama dan jaminan hari tua.
2. Insentif non finansial biasanya berupa penghargaan, apresiasi dalam kinerja pegawai. Contohnya seperti menumbuhkan rasa kebanggaan dan kesenangan terhadap karyawan, memberikan kesempatan untuk dipromosikan, memberikan perhatian dan perlakuan yang pantas kepada pegawai, kesempatan yang sama untuk mendapatkan pelatihan dan lain-lain.

Menurut Karsono didalam jurnal (Pt et al., n.d.) dalam memberikan insentif ada beberapa hal yang mesti diperhatikan, yaitu :

1. Tingkat kebutuhan hidup yang dimiliki oleh pegawai.
2. Pemberian insentif harus sesuai dengan pekerjaan masing masing dari pegawai.
3. Pencapaian sasaran dari perusahaan tersebut.
4. Pemberian insentif harus sesuai dengan waktu dan prosedur nya.
5. Loyalitas, masa pengabdian dan serta disiplinnya pegawai.
6. Kemampuan, kreatifitas, hingga pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugas.

Menurut Yani (2012:146) pemberian insentif memiliki beberapa tujuan, yaitu :

- a. Diberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi sehingga produktivitas berakibat perusahaan, memperoleh tambahan.
- b. Diberikan kepada pegawai untuk mendorong dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.
- c. Sebagai penjamin pegawai untuk memberikan usaha nya untuk mencapai tujuan perusahaan.
- d. Untuk mengetahui usaha melalui kinerja pegawai.

- e. Meningkatkan produktivitas kinerja individu maupun kelompok dalam perusahaan.

Menurut [Kadarisman \(2012:221\)](#) ada 2 manfaat dari sistem pemberian insentif kepada pegawai diantaranya:

1. Pegawai terdorong bekerja produktif karena jika produktivitas dari kerja mereka akan mengakibatkan keuntungan kepada perusahaan sehingga mereka memperoleh upah tambahan.
2. Timbul rasa kebersamaan terhadap pihak dari manajemen dikarenakan seluruh pegawai ikut serta dalam merasakan keuntungan yang diraih oleh perusahaan.

Menurut [Kadarisman \(2012:198\)](#) insentif adalah pengharagaan atau imbalan yang diberikan kepada pegawai untuk memotivasi para pegawai agar produktivitas kerja yang dihasilkan tinggi. Pernyataan tersebut didukung oleh [\(Sahidah and Anwar 2020\)](#) yang mengatakan bahwa pemberian insentif dapat meningkatkan semangat kerja sehingga kinerja karyawan meningkat. Gaji dan insentif dapat berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai perusahaan sehingga perusahaan harus memperhatikan besarnya komisi yang diberikan [\(Subianto 2016\)](#). Lalu [\(Henanta, Sunuharyono, and Utami 2018\)](#) mengatakan bahwa Insentif material dan nonmaterial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan .

Namun, [\(Silfiati 2018\)](#) mengatakan bahwa Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karena perusahaan tidak membagikan insentif secara merata sehingga karyawan tidak dituntut untuk bekerja mencapai target. Sama halnya dengan [\(Rahayu and Ruhamak 2017\)](#) yang mengatakan bahwa insentif tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, Fera [\(Lusvianawati and Fasochoh 2020\)](#) mengatakan bahwa ketepatan dalam pemberian insentif dan jumlah nominal yang sesuai dapat menjadi tolak ukur kinerja karyawan. Dan ada penelitian lain yang mengatakan bahwa, jika insentif diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai secara signifikan dapat meningkat sehingga insentif tersebut memperkuat kinerja karyawan [\(Meiditami and Sunuharyo 2018\)](#). Lalu diperkuat oleh penelitian [\(Minarsih 2018\)](#) Insentif finansial maupun non finansial harus diberikan kepada pegawai sehingga kinerja pegawai yang signifikan bagi perusahaan.

### ***H2: Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan***

#### ***2.3. Pengalaman kerja***

Pengalaman kerja adalah lamanya masa berkerja yang dilaksanakan oleh seorang dalam melakukan sebuah kerjaan yang diberikan kepada karyawan dan hasil yang diperoleh adalah ketrampilan dan pengetahuan yang semakin baik terhadap pekerjaan yang telah ditempuh [\(Pakpahan and Tamami 2015\)](#).

Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Jurnal [Ratulangi 2016:323](#)) ia berpendapat bahwa Pengalaman Kerja merupakan salah satu faktor penting didalam suatu perusahaan. Seorang pegawai memiliki Pengalaman Kerja yang banyak akan sangat mudah berorientasi terhadap kerjaan yang dia kerjakan. Pengalaman Kerja adalah salah satu syarat yang utama agar bisa masuk kedalam bidang kerjaan tertentu. Pengalaman Kerja merupakan pencapaian atas pemahaman terhadap pengetahuan dan kemampuan yang ada pada karyawan untuk melakaikan pekerjaan agar bisa dihitung dari lamanya waktu bekerja dan jenis dari pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam jangka waktu tertentu [\(Aristarini 2013\)](#).

Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah masa kerja yang ditempuh oleh seseorang yang mempunyai kemampuan setelah proses pembentukan dan dapat memahami atau melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Pendapat dari [\(Foster 2017\)](#) indikator pengalaman kerja adalah:

- a. Masa kerja pegawai, seorang pegawai yang telah lama bekerja dalam perusahaan bisa memberikan manfaat yaitu pegawai bisa memahami pekerjaan yang diberikan dan melakukannya dengan benar.
- b. Pengetahuan dan Keterampilan pegawai, pengetahuan merupakan kemampuan pegawai untuk memahami sebuah informasi dan dapxat diterapkan dalam pekerjaan. Sedangkan

- keterampilan merupakan kemampuan dari seorang pegawai untuk mencapai dan menjalankan suatu pekerjaan yang diberikan
- c. Penguasaan Pekerjaan dan peralatan. Kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan di aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

Menurut [Mangkuperwira \(2009:223\)](#) menyatakan bahwa Pengalaman Kerja karyawan adalah suatu penilaian dari berhasil dan gagal serta gabungan antara kelemahan dan kekuatan untuk melakukan pekerjaan. Hal itu didukung oleh penelitian dari Rosinta [Romauli Situmeang \(2017\)](#) yang menyatakan bahwa Pengalaman Kerja adalah modal penting dari pegawai tersebut yang kemampuannya diperoleh dari proses pembentukan juga ketrampilan dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang dilaksanakannya. ([Ratulangi and Soegoto 2016](#)) berpendapat bahwa Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang mendukung lainnya bahwa variable pengalaman kerja secara keseluruhan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ([Henny 2019](#)). Penelitian mereka sependapat dengan dengan ([Robbins and A 2008](#)) bahwa Pengalaman Kerja merupakan salah satu faktor dari keberhasilan, pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai dalam bekerja dan menjadi pemikiran yang baik atas kinerja pegawai tersebut. Namun ([Aristnati 2018](#)) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak dapat berpengaruh terhadap atas kinerja karyawan.

### ***H3: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan***

#### *2.4. Kinerja karyawan*

Menurut pendapat dari [Mangkunegara \(2003\)](#) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan baik itu secara kualitas dan juga kuantitas yang secara keseluruhan dapat diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang telah diberikan. Kinerja Karyawan merupakan hasil proses yang sangat kompleks, baik itu berasal dari dalam diri sendiri (faktor internal) ataupun upaya yang strategis dari perusahaan tersebut ([Farhah, Ahiri, and Ilham 2020](#)). Definisi lain dari Kinerja Karyawan adalah perilaku seseorang nyata yang ditampilkan oleh karyawan tersebut sebagai prestasi dari kerja yang dicapai dan hasilnya sesuai sama dengan keinginan suatu perusahaan ([Rivai 2004:309](#)).

Untuk dapat mengukur tolak kinerja dari kinerja karyawan terdapat lima indikator, yaitu; ([Robbins and A 2008](#))

1. Kualitas dari karyawan. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari pemahaman karyawan dengan kualitas pekerjaan yang bisa dihasilkan oleh karyawan.
2. Kuantitas dari karyawan. Kuantitas yang dihasilkan dapat dinyatakan dalam jumlah dari aktivitas karyawan yang sudah diselesaikan.
3. Ketepatan dari waktu pekerjaan merupakan salah satu pekerjaan yang telah dilakukan dan kemudian diselesaikan dengan waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
4. Efektivitas dari karyawan merupakan tingkat dari penggunaan sumber daya dalam organisasi atau perusahaan seperti tenaga, uang, teknologi, bahan baku dan dimaksimalkan penggunaannya dengan menaikkan hasil produktivitas dari setiap unitnya dalam penggunaan sumber daya yang ada pada perusahaan.
5. Kemandirian. Kemandirian merupakan bagaimana seorang karyawan yang mempunyai tanggung jawab dan komitmen kerja terhadap perusahaan, untuk menjalankan fungsi tugas yang diberikan kepada karyawan.

Menurut pendapat dari [Sedarmayanti \(2014:264\)](#) manfaat dari penilaian kinerja yaitu :

1. Meningkatkan prestasi atas kerja pegawai. Dengan penilaian ini baik pimpinan ataupun karyawan dapat memperoleh timbal balik dan bisa memperbaiki pekerjaannya agar dapat meningkatkan prestasi kerja.
2. Memberikan sebuah kesempatan kerja yang adil, penilaian dapat dilihat akurat atau tidak serta dapat menjamin si karyawan untuk memperoleh sebuah kesempatan untuk menempati jabatan sesuai apa yang dengan kemampuan yang dimiliki.
3. Kebutuhan akan pelatihan dan juga pengembangan, dengan adanya penilaian kinerja bahwa dapat terdeteksi si karyawan yang kemampuan dimilikinya rendah atau tinggi, sehingga karyawan yang mempunyai kemampuan yang rendah dapat mengikuti program pelatihan dan pengembangan untuk dapat meningkatkan kemampuan yang kurang dari mereka.

4. Penyesuaian dari kompensasi, melalui dari penilaian yang dilakukan oleh pimpinan dapat diambil dari keputusan dalam menentukan perbaikan dari pemberian kompensasi tersebut.
5. Keputusan dari promosi dan juga adanya demosi, hasil dari penilaian dari kinerja dapat digunakan atas dasar pengambilan keputusan untuk dapat mempromosikan atau mendemosikan si karyawan.
6. Mendiagnosis kesalahan dari desain pekerjaan, dikarenakan kinerja yang buruk dapat menimbulkan suatu tanda dari kesalahan didalam rancangan pekerjaan.
7. Menilai dari hasil proses rekrutmen dan seleksi karyawan, kinerja dari karyawan baru yang rendah bahwa dapat mencerminkan adanya tindakan yang menyimpang dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

### 3. Metode penelitian

#### 3.1. Variabel penelitian

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh ([Sugiyono 2017](#)) bahwa definisi dari variabel penelitian merupakan semua yang berwujud apapun dan ditetapkan oleh peneliti untuk dapat diteliti atau dipelajari dari hal tersebut sehingga mendapatkan informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Pendapat dari ([Sugiyono 2017](#)), menyatakan dalam penelitian ini ada dua variabel diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat:

1. Variabel Independent  
Variabel independent adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi faktor sebagai perubahannya dan timbulnya variabel dependent. Di dalam penelitian ini variabel bebas yaitu adalah Kompetensi (X1), Insentif (X2), dan Pengalaman Kerja (X3)
2. Variabel Dependent  
Variabel Dependent adalah variabel yang dapat dipengaruhi atau yang menjadi penyebab akibat, karena dengan adanya variabel independent. Dalam hal ini variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y)

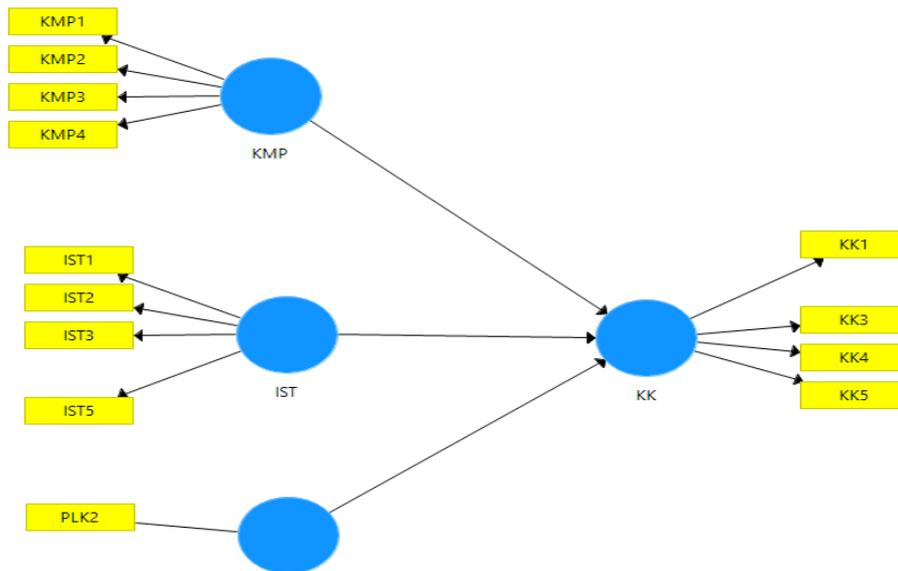
#### 3.2. Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dari Metode kuantitatif ini adalah metode yang menggunakan orang (responden) sebagai sample tertentu, pengumpulan data juga menggunakan instrument penelitian, analisis dari data yang bersifat kuantitatif dengan adanya tujuan untuk menguji dari hipotesis yang telah ditetapkan ([Sugiono 2016](#)). Dalam Penelitian ini juga menggunakan instrument *crosssectional* atau pada satu waktu tertentu. Skala yang kami gunakan dalam penelitian ini merupakan skala likert yaitu ukuran skala penilaian secara berjenjang. Metode dari pengumpulan data yang kami gunakan adalah metode angket atau kuesioner dengan 47 orang responden. Orang yang diteliti sebagai responden merupakan karyawan yang sedang bekerja di berbagai daerah di Provinsi Lampung.

Penelitian ini melakukan pengujian statistik dengan menggunakan bantuan alat Statistik Structuran Equarion Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square versi 3. Uji dari validitas digunakan untuk dapat mengukur sah (layak) atau tidak indicator di sebuah koesioner. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya ([Sujarweni 2015](#)) Kami mengujiji validitas selanjutnya adalah *convergent validity* dengan kami melihat nilai dari masing-masing indicator *factor loading* pada item dalam kuesioner. *Convergent validity* akan diukur dengan melihat dari nilai minimum indicator *factor loading*, masing-masing dari item indikator  $\geq 0.6$  ([Hair et al. 2010](#))

Pengujian untuk reliabilitas dapat dengan melihat internal konsistensi nilai *cronbach's alpha* yang minimal 0.6 ([Cooper and Schindler 2003](#)). Uji dari reliabilitas merupakan tolak dari ukuran suatu kestabilan dan konsistensi dari responden untuk menjawab hal apa saja yang berkaitan dengan konstruk-konstruk dari pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan tersusun dalam bentuk kuesioner ([Sujarweni 2015](#)). Kuesioner yang reliable jika dapat memberikan sebuah hasil yang bisa konsisten dalam pengukuran yang telah dilakukan berulang-ulang kali. Pengujian reliabilitas selanjutnya dengan melihat *composite reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE)  $> 1$ .

Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan alat Statistik Structuran Equarion Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square versi 3.

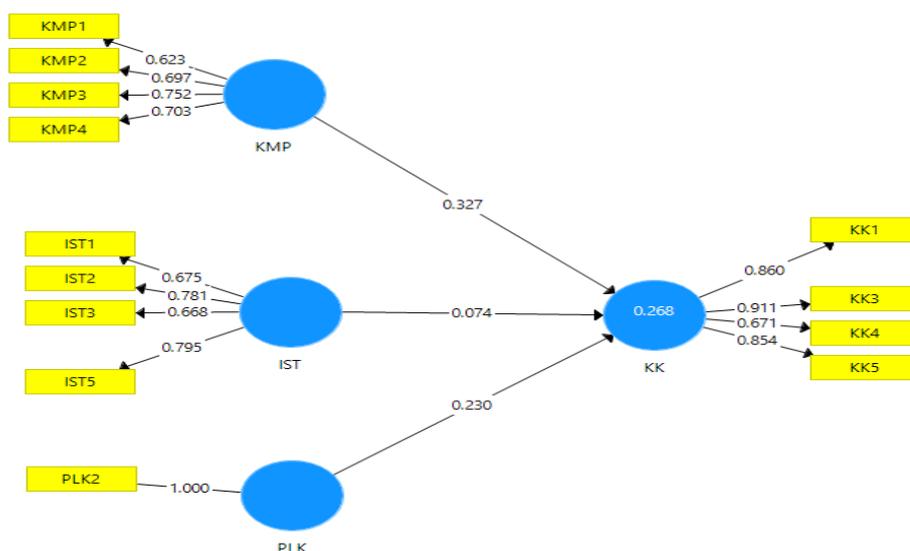


#### 4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan dari hasil uji yang kami lakukan memiliki beberapa hasil diantaranya. Pertama terdapat item kuesioner yang gugur karena tidak memenuhi batas standar *factor loading*. Pada konstruk Kompetensi (KMP) dari 5 item tersisa 4 item. Konstruk Insentif (IST) dari 5 item tersisa 4 item. Konstruk Pengalaman Kerja (PLK) dari 4 item tersisa 1 item. Kemudian konstruk Kinerja Karyawan (KK) dari 6 item tersisa 4 item.

Kemudian dilakukan pengujian ulang terhadap validitas konstruk sehingga terdapat bahwa semua dari item indicator berada diatas standar nilai faktor loading diatas  $>0.6$  sehingga berdasarkan [Hair et al., \(2010\)](#) dan dapat dianggap semua atau beberapa item indicator tersebut valid. Pengujian terhadap reliabilitas memiliki nilai *cronbach's alpha*, *composite reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE)  $>0.6$ . sehingga instrument atau variable tersebut dianggap reliable dan dapat memenuhi dari syarat untuk dilakukannya pengujian hipotesis.

#### Hasil Dari Uji Validitas dan Reliabilitas



Keterangan :

KMP : Kompetensi  
 IST : Insentif  
 PLK : Pengalaman Kerja  
 KK : Kinerja Karyawan

### Hasil Uji Validitas

UJI VALIDITAS				
	IST	KK	KMP	PLK
IST1	0.675			
IST2	0.781			
IST3	0.668			
IST5	0.795			
KK1		0.86		
KK3		0.911		
KK4		0.671		
KK5		0.854		
KMP1			0.623	
KMP2			0.697	
KMP3			0.752	
KMP4			0.703	
PLK2				1.000

Sumber: data primer

### Hasil Uji Reliabilitas

UJI RELIABILITAS				
ITEM	Cronbach's Alpha	Rho_P	Reliabilitas komposit	AVE
IST	0.722	0.771	0.821	0.536
KK	0.843	0.852	0.897	0.687
KMP	0.651	0.654	0.788	0.483
PLK	1.000	1.000	1.000	1.000

Sumber: data primer

### Hasil Uji Hipotesis

#### 1. Analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Kompetensi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value ( $0.015 < 0.05$ ), sehingga hipotesis 1 dapat diterima, hal tersebut sesuai dengan penelitian ([Rahayuningsih and Maelani 2018](#)) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan yang pada dasarnya itu kompetensi merupakan salah satu faktor yang penting dalam bekerja, karena dengan adanya kompetensi diharapkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan sebagai bentuk tanggung jawab. Hal tersebut juga selaras dengan penelitian [Yuliana \(2017\)](#) bahwa kompetensi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

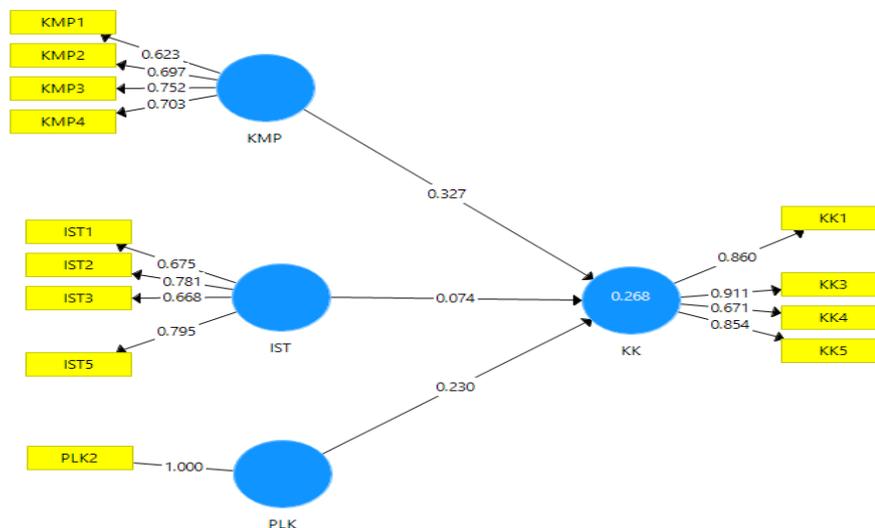
**2. Analisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan**

Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja dari karyawan. Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah kami lakukan, didapatkan nilai P-Value ( $0.758 > 0.05$ ) artinya hipotesis 2 ditolak. Hal ini bisa dikatakan sesuai dengan penelitian (Silfiati 2018) bahwa Insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karena perusahaan tidak membagikan insentif secara merata sehingga karyawan tidak dituntut untuk bekerja mencapai target. Sama halnya dengan (Rahayu and Ruhamak 2017) yang mengatakan bahwa insentif tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

**3. Analisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan**

Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dari karyawan. Berdasarkan dari hasil pengujian yang kami lakukan, didapatkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-Value ( $0.183 > 0.05$ ), sehingga hipotesis 3 diterima. Hasil tersebut sejalan seperti dengan penelitian dari (Wirawan, Bagja, and Susila 2019) yang menyatakan itu bahwa ada pengaruh yang positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat didukung penelitian dari (Romauli Situmeang 2017) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah merupakan modal yang dimiliki karyawan itu sendiri yang terdiri dari itu kemampuan dan didapat dari suatu proses pembentukan dan ketrampilan yang dimiliki dari karyawan dalam ia menjalankan sebuah tugas yang diembannya.

No.	Item	Hasil
1.	Hipotesis 1	Diterima
2.	Hipotesis 2	Ditolak
3.	Hipotesis 3	Diterima



**5. Kesimpulan**

Berdasarkan dari hasil pengujian yang telah kami lakukan diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja dari karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Namun insentif tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dari karyawan karena menunjukkan bahwa karena ketidakpercayaan responden mencapai 75%. Sedangkan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja dari karyawan memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan. Dapat disimpulkan bahwa sangat penting karyawan memiliki kompetensi karena dengan adanya kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula terhadap pengalaman kerja yang didapat membantu karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Dan sedangkan adanya insentif tidak dapat meningkatkan kinerja

karyawan di Provinsi Lampung. Kinerja karyawan yang meningkat maka akan membantu perusahaan atau instansi untuk mewujudkan tujuannya.

### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, adanya keterbatasan waktu dalam melakukan penelitian. Sehingga pada yang penelitian ini terdapat beberapa saran bagi peneliti selanjutnya yaitu agar dapat mengangkat variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Lampung. Dan dapat mengembangkan penelitian pada variabel insentif, dikarenakan pada penelitian ini variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Saran lainnya yaitu dalam melakukan pengambilan data responden pada wawancara atau kuesioner, disarankan untuk mengambil responden yang lebih banyak lagi agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat.

### Referensi

- Anggraeni, Ulfa. (2018). *Analisis pengaruh kompetensi karyawan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Semarang)*.
- Aristarini, Luh. (2013). Pengaruh Pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran Pt Adira Finance Singaraja. *Jurnal Jurusan Manajemen*.
- Aristnati, Liya Eri. (2018). Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening. *Schoolar*.
- Cesilia, Kumendong Aimella, Bernhard Tewal, and Joy E Tulung. (2018). Pengaruh disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19153>.
- Cooper, D.R., and P.S. Schindler. (2003). *Business research methods*. Business.
- Djuwanto, Istiatin, and Sri Hartono. (2017). Pengaruh insentif, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 18(1), 83–93. <https://doi.org/10.29040/jap.v18i01.86>.
- Dusauw, Amelia C., Victor P.K. Lengkong, and Greis M. Sendow. (2016). Pengaruh pelatihan, keterlibatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3), 511–21.
- Elizar, and Hasrudy Tanjung. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Farhah, Adinda, Jafar Ahiri, and Muh Ilham. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>.
- Foster, B. (2017). *Pembinaan untuk peningkatan kinerja karyawan*. Jakarta: Ppm.
- Gusti Ayu Riska Riyanti., I Gde Adnyana Sudibya. (2013). Terhadap kinerja karyawan pada RSU Dharma. *E-Jurnal Manajemen*, 610–24.
- Hair, Joseph F, William C Black, Barry J Babin, and Rolph E Anderson. (2010). Multivariate Data Analysis. *Vectors*. <https://doi.org/10.1016/j.ijpharm.2011.02.019>.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Pengantar Manajemen.
- Henanta, Naufal Dyaksa, Bambang Swasto Sunuharyono, and Hamidah Nayati Utami. (2018). Pengaruh Insentif Material Dan Insentif Non-Material Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 63(1), 41–49.
- Henny, Dkk. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berkat Utama Nuansa Tanjung Morawa. *Aksara Public*, 3(1), 114–26.
- Ida Aryati, Yeri Yuliyanti, Istiatin, (2017). Pengaruh insentif, disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian sewing Pt. Pelita Tomangmas Karanganyar. *Jurnal Akuntansi Dan*

- Pajak* 18, (1), 145–57. <https://doi.org/10.29040/jap.v18i01.92>.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Press. Jakarta.
- Kartika, Lucia Nurbani, and Agus Sugiarto. (2016). Pengaruh tingkat kompetensi terhadap kinerja pegawai administrasi perkantoran. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 73. <https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.240>.
- Lesmaya, S Mia. (2016). Pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal Manajemen Manajemen*, 10(2), 25–43.
- Lusvianawati, Fera, and Fasochah. (2020). *Pengaruh insentif, motivasi berprestasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan PT. MAS SUMBIRI KENDAL*. 51, 1–10.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>.
- Mangkuprawira, Tb. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang. (2010). *Manajemen personalia*. Ghalia Indonesia.
- Meiditami, Risty, and Bambang Swasto Sunuharyo. (2018). Pengaruh insentif terhadap prestasi kerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Individual Customer Business Development (ICD) Kantor Pusat PT Bank Central Asia, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 179–85.
- Minarsih, Maria Magdalena. (2018). Untuk masing – masing variabel bebas (Variabel kejenuhan kerja T. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*.
- Mirza, Chairil. (2019). *Kinerja karyawan PT. Alfa Scorpii Cabang Setiabudi Medan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan.
- Pakpahan, Moben, and Sastra Tamami. (2015). Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. LABTECH PENTA INTERNASIONAL BATAM” II no. 1: 1–17.
- Pamungkas, Andika Dwi Putra, Djahur Hamid, and Arik Prasetya. (2017). Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT. INKA (Persero)). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 43(1), 96–103.
- Pramularso, Eegis Yani. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. 2(1).
- Pt, D I, Bank Rakyat, Indonesia Persero, Andi Permana Putra, and M Hufron. n.d. *Prodi manajemen*, 136–54.
- Rahayu, Budi, and M Dian Ruhamak. (2017). Pengaruh kepemimpinan, insentif, remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1): 1–22. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>.
- Rahayuningsih, Sri, and Nonik Maelani. (2018). *Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah)*. 978–79.
- Ratulangi, Riscy, and Agus Soegoto. (2016). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.13727>.
- Rivai, Veitzhal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A. (2008). *Perilaku organisasi*, Edisi 12 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, Afifur. (2013). *Analisis mengenai pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap komitmen dan kinerja karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara*.
- Romauli Situmeang, Rosinta. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Ajie - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship* 2(2), 148–60. <https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>.
- Rompis, Andreas, Altje Tumbel, and Greis Sendow. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Kompetensi, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3): 4295–4305. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.18422>.
- Sahidah, Ahmad, and Ahmad Kasiful Anwar. (2020). *Attractive: Innovative Education Journal*, 2(2): 1–13.
- Sari, Rizka Novita, Herman Sjaharuddin, and Nurlaely Razak. (2018). Pengaruh kompetensi terhadap

- kinerja dimoderasi profesionalisme karyawan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1(1), 19–30.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Septiyani, and Sanny Lim. (2013). Analisis pengaruh kompetensi individu dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Beta Setia Mega Kompetensi Individu. *Binus Business Review*, 4(9): 274–82.
- Silfiati. (2018). Pengaruh insentif, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Semarang. <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/24268>.
- Subianto, Marianus. (2016). Pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Serba Mulia Auto. 4, 698–712.
- Sugiono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.”
- Sujarweni, V. W. (2015). *Sistem akuntansi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja edisi kelima*. Cetakan ke-10. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widhawati, Astri, and I Gst. Ayu Eka Damayanthi. (2018). Pengaruh efektivitas penggunaan sistem informasi akuntansi, budaya kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Akuntansi*, 24, 1301. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v24.i02.p18>.
- Wirawan, Ketut Edy, I Wayan Bagia, and Gede Putu Agus Jana Susila. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 121–130.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana.
- Yuliana. (2017). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan pada PT Haluan Star Logistic, 17(2): 135–150.