

PENGARUH INSENTIF DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 KUPANG

The Influence of Incentives and Competence on Employee Performance at PT. PLN (PERSERO) UP3 Kupang

Fauziah Sahel Djasas^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Merlyn Kurniawaty^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} fauziahdjawas00@gmail.com, ^{b)} niputunursiani@staf.undana.ac.id,
^{c)} merlynkurniawaty@gmail.com, ^{d)} rollandfanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Kupang baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan Teknik *simple random sampling* dengan rumus *slovin* diperoleh 38 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Berdasarkan hasil analisis deskriptif capaian variabel insentif, kompetensi dan kinerja karyawan berada pada kriteria tinggi. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa insentif dan kompetensi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Kupang.

Kata Kunci : Insentif, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2020) Kinerja adalah kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor pendorong kinerja karyawan adalah insentif. Menurut Rivai (2013) insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing (pembagian perolehan), sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghemat biaya.

Selain insentif, kompetensi juga merupakan faktor penting terwujudnya kinerja karyawan. Kompetensi menurut (Wibowo, 2017) di artikan sebagai suatu kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan di tempat kerja sesuai dengan standar tingkatan masing-masing, mengidentifikasi

karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif agar mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksanaan Pelanggan (UP3) Kupang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang menyediakan listrik bagi masyarakat. PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksanaan Pelanggan (UP3) Kupang berusaha untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja dari para karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik menentukan pencapaian produktifitas perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Insentif Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Kupang”

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, tidak hanya kuantitas, kualitas, dan ketepatan penyelesaian pekerjaan yang diperhatikan, melainkan juga tanggung jawab serta kesesuaian pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang diberikan (Mangkunegara, 2020). Kinerja karyawan mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan produktivitas perusahaan.

Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator menurut Mangkunegara (2020) sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja**
Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harusnya dikerjakan.
2. **Kuantitas Kerja**
Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. **Tanggung Jawab**
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. **Pelaksanaan Tugas**
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Insentif

Menurut Hasibuan (2017), “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan untuk mendukung prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi”. Pemberian insentif bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar mampu mencapai hasil kerja yang lebih baik dan produktif. Selain itu, insentif juga dapat mendorong karyawan untuk mempertahankan serta meningkatkan prestasinya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai

secara lebih efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2017), indikator insentif sebagai berikut:

1. Produktivitas
Pengupahan dengan cara ini langsung mengaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjuk oleh karyawan yang bersangkutan, besarnya upah tersebut tergantung pada kuantitas hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan.
2. Lama Kerja
Ditentukan atas dasar lama kerja karyawan melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan, cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu atau pun per bulan.
3. Senioritas
Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karyawan yang bersangkutan dalam suatu organisasi, semakin senior seorang karyawan dalam organisasi, maka semakin tinggi loyalitas pada organisasi tersebut.
4. Kebutuhan
Sistem insentif ini didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Insentif yang diberikan wajar apabila dapat digunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan, dan tidak kekurangan.
5. Keadilan & Kelayakan
Keadilan dalam sistem ini bukan sama rata, tetapi terkait pada hubungan pengorbanan dan insentif yang diharapkan, oleh karena itu harus dinilai adalah pengorbanan yang diperlukan untuk suatu jabatan.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2017), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, tepat, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Selain itu, kompetensi yang memadai juga membantu karyawan dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, teknologi, maupun tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Menurut Wibowo (2017) kompetensi terbagi menjadi 5 indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Motif
Merupakan sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat
Merupakan karakteristik fisik dan responden yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep Diri
Merupakan nilai-nilai, sikap atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan seorang individu bahwa mereka dapat efektif pada setiap situasi.

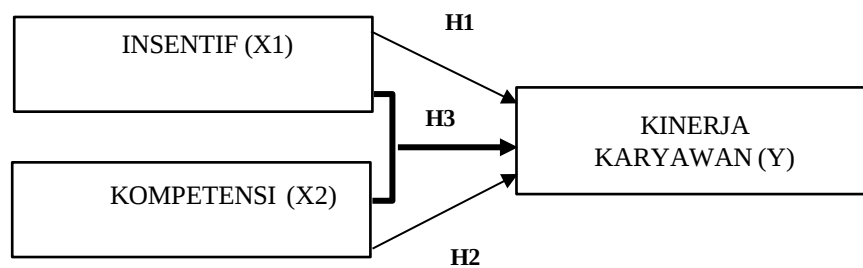
4. Pengetahuan

Merupakan informasi yang dimiliki seorang individu dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.

5. Keterampilan

Merupakan kemampuan dalam mengerjakan atau menyelesaikan tugas atau mental tertentu.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Kupang
H2 : Diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Kupang
H3 : Diduga insentif dan kompetensi secara simultan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Kupang

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2022), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Peneliti memilih metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif karena ingin melihat pengaruh variabel Insentif dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel yang diukur menggunakan instrumen penelitian dan dianalisis dengan prosedur statistik (Sugiyono, 2022).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 38 responden yang merupakan karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Ghozali (2021), analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau

lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen, dilakukan pengujian koefisien determinasi (R^2). Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 1.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20,177	4,410		4,575
	Total_X1	,509	,171	,644	2,982
	Total_X2	-,138	,131	-,228	-1,053

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Berdasarkan Tabel 1. maka persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 20,177 + 0,509X_1 - 0,138X_2$$

Model persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh maka nilai constanta (a) adalah 20,177. artinya jika nilai dari Insentif (X_1) dan Kompetensi (X_2) sama dengan 0 (nol) maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 20,177 satuan.
2. Koefisien regresi (b_1) variabel Insentif (X_1) sebesar 0,509 artinya jika nilai Insentif mengalami kenaikan sebesar 1 satuan sementara Kompetensi nilainya tetap maka nilai Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,509 satuan.
3. Koefisien regresi (b_2) variabel Kompetensi (X_2) sebesar -0,138 artinya jika Kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai Kinerja Karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,138 satuan.

Pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 1. Uji hipotesis dengan uji t dapat diperjelas sebagai berikut:

1. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 1). Adapun Langkah- langkah pengujian adalah sebagai berikut:
 - a. Menentukan hipotesis statistik
 H_0 : Insentif tidak ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.
 H_a : Insentif ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.
 - b. Menentukan (t) hitung dan signifikan
Dari Tabel 1. diperoleh (t) hitung sebesar 2,982 dan signifikansi sebesar 0,005.
 - c. Menentukan ttabel
ttabel dengan $df = n-k = 38-2 = 36$ pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05. Pengujian dua sisi, maka diperoleh ttabel = 2,028 (lihat pada tabel t).
 - d. Kriteria pengujian
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak H_a diterima.
Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima H_a ditolak.
 - e. Membandingkan thitung dengan ttabel dan signifikansi dengan alpha nilai thitung (2,982) $>$ ttabel (2,028) atau signifikansi (0,005) $<$ 0,05.
 - f. Kesimpulan
Oleh karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, dan signifikansi lebih kecil dari alpha, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Hipotesis 2). Adapun Langkah- langkah pengujian adalah sebagai berikut:
 - a. Menentukan hipotesis statistic
 H_0 : Kompetensi tidak ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.
 H_a : Kompetensi ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.
 - b. Menentukan thitung dan signifikan
Dari Tabel 1. diperoleh nilai thitung sebesar -1.053 dan signifikansi 0,299.
 - c. Menentukan ttabel
 - d. ttabel dengan $df = n-k = 38-2 = 36$ pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05, pengujian 2 sisi, maka diperoleh ttabel = 2,028 (lihat pada tabel distribusi t).
 - e. Kriteria pengujian
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak H_a diterima.
Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima H_a ditolak.
 - f. Membandingkan thitung dengan ttabel dan signifikansi dengan alpha thitung (-1.053) $<$ ttabel (2,028) atau signifikansi (0,299) $>$ 0,05.
 - g. Kesimpulan
Oleh karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, dan signifikansi lebih besar alpha, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.

Uji F (Simultan)

Tabel 2.
Hasil Uji Simultan

14

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,621	2	36,811	5,866	,006 ^b
	Residual	219,642	35	6,275		
	Total	293,263	37			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

15

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis Statistik
H₀ : Insentif dan kompetensi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.
H_a : Insentif dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.
2. Menentukan Fhitung dan signifikan
Dari tabel uji Anova di atas diperoleh hasil Fhitung sebesar 5,866 dan signifikan sebesar 0,006.
3. Menentukan Ftabel
Mencari Ftabel dengan derajat kebebasan $df_2 = n - k - 1 = 38 - 2 - 1 = 35$, pada tingkatan alpha (α) = 5% = 0,05, maka diperoleh : Ftabel 3,27 (lihat tabel distribusi F).
4. Kriteria Pengujian
Jika Fhitung > Ftabel atau signifikansi < α maka H₀ ditolak dan H_a diterima.
Jika Fhitung < Ftabel atau signifikansi > α maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
5. Membandingkan Fhitung dengan Ftabel dan signifikansi dengan alpha Fhitung (5,866) > Ftabel (3,27) dan signifikansi (0,006) < alpha (0,05).
6. Pengambilan keputusan
Karna Fhitung (5,866) > Ftabel (3,27) dan signifikansi (0,006) < (0,05) maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya insentif dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.

Koefisien Determinasi

Tabel 3.
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,501 ^a	,251	,208	2,505

a. Predictors: (Constant), Total X2, Total X1

Sumber: Data Primer, 2024 (Diolah)

Berdasarkan tampilan tabel diatas, bahwa nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,208 berarti nilai koefisien determinasi adalah 20,8%, artinya bahwa variabel independen yang terdiri dari Insentif (X1), dan Kompetensi (X2) mampu menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan PT. PLN Kupang (Y) berpengaruh sebesar 20,8%, selebihnya yaitu sebesar 79,2% disebabkan oleh faktor selain variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini menandakan bahwa variabel insentif dan kompetensi dalam memengaruhi Kinerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Kupang relatif kuat.

Pembahasan Deskriptif Insentif dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini memiliki tiga variabel yang menjadi objek penelitian yaitu insentif sebagai variabel independen (X1), kompetensi sebagai variabel independen (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel insentif di PT. PLN (Persero) UP3 Kupang, nilai capaian yang dihasilkan berada pada tingkatan tinggi. Insentif didefinisikan sebagai suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan pihak pimpinan organisasi kepada pegawai agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa insentif yang dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang sudah terlaksanakan dengan baik. Capaian indikator variabel insentif berada dalam kategori tinggi pada indikator kinerja dan keadilan dikarenakan keadilan pemberian insentif yang diterapkan baik sehingga karyawan yang merasa dihormati oleh organisasinya akan lebih menikmati pekerjaannya dan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi.

Hasil analisis deskriptif pada variabel kompetensi di PT. PLN (Persero) UP3 Kupang, dengan nilai capaiannya berada pada kategori tinggi pada indikator motif. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan selalu memiliki keinginan berprestasi dan memperoleh penghargaan sehingga berpengaruh baik pada kinerja karyawan.

Sedangkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang berada pada nilai capaian dengan kategori sangat tinggi pada indikator pelaksanaan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan dan juga selalu mengikuti prosedur yang ada untuk menciptakan kinerja yang baik dan berkualitas dalam pencapaian tujuan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini dibuktikan melalui nilai thitung > ttabel dengan taraf

signifikan $< \alpha$ (α) yang berarti insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang. Hasil ini memiliki arti bahwa bahwa insentif yang diberikan oleh perusahaan berupa bonus dan komisi sangat dirasakan baik oleh karyawan dan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerjanya.

Dari pemberian insentif tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan sehingga karyawan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh—sungguh dan melakukan berbagai upaya agar mencapai hasil kerja yang baik sehingga kinerjanya meningkat. Secara teoritis hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Hasibuan (2017) yang menyatakan insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang digunakan sebagai pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurwanda (2018), Alphian Dani (2017) dan Elvina (2018) yang memperoleh hasil berdasarkan pengujian dan pengamatan untuk variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil serta pembahasan dan penelitian-penelitian sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa insentif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebab dengan adanya insentif yang baik dapat mendorong karyawan meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian insentif yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang. Sebaliknya, jika pemberian insentif tidak baik maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t hitung $< t$ tabel dan signifikansi $> \alpha$ (α), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang. Hasil ini memiliki arti bahwa Salah satu masalah yang dikeluhkan oleh karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya. Secara teoritis hasil penelitian ini selaras dengan pendapat Wibowo (2017) yang menyatakan kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021) yang memperoleh hasil berdasarkan pengujian dan pengamatan untuk variabel kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil serta pembahasan dan penelitian sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan belum tentu sesuai dengan pekerjaan yang dihadapinya. Sebagaimana dalam penelitian dimana jenjang pendidikan yang dimiliki karyawan beragam namun tidak mempengaruhi kinerja karyawan

karna adanya standar kerja yang dimiliki dan ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawannya yang terkadang belum tentu sama dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan.

Pengaruh Insentif dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Hasil uji F dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $< \alpha$ (α) menunjukkan bahwa variabel insentif dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan jawaban responden pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang, frekuensi tanggapan tertinggi variabel kinerja karyawan berada pada indikator pelaksanaan tugas, dengan item pencapaian jumlah target yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan dan juga selalu mengikuti prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan dengan baik, sedangkan tanggapan terendah berada pada indikator kualitas kerja. Hal ini karena ada beberapa karyawan kurang menunjukkan kerapian dan ketelitian. Dengan adanya insentif dan kompetensi yang baik akan menunjang karyawan untuk memberikan kinerja yang berkualitas dan memberi dampak positif bagi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elvina (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Insentif dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Duta Expo Labuhan Rantan Rapat. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan pula pemberian insentif dan kompetensi yang baik.

Dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi dengan kriteria jika R^2 yang diperoleh mendekati 1, maka semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat dan sebaliknya (Pramitha, 2019). Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa insentif dan kompetensi mempunyai pengaruh yang relatif kuat namun tidak mutlak dan masih ada faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang. Secara teori faktor lain yang dimaksud adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2020). Namun hal ini harus dibuktikan dengan penelitian lebih lanjut.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa insentif, kompetensi, dan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang secara keseluruhan berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa insentif, kompetensi dan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang sangat mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dimana Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dimana Kompetensi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang.
4. Berdasarkan uji F diperoleh insentif dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Kupang yang diperkuat

oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel insentif dan kompetensi terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan relatif kuat.

Saran

1. Bagi PT. PLN (PERSERO) UP3 Kupang
PT. PLN (Persero) UP3 Kupang harus terus meningkatkan pemberian insentif pada karyawan agar karyawan terus terdorong untuk tetap melakukan pekerjaan dengan baik. Sedangkan kompetensi yang ada pada PT. PLN (Persero) UP3 Kupang harus ditingkatkan agar kedepannya karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan penuh ketelitian sehingga dapat berdampak pada hasil kerja yang dilakukan dan juga memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor lain selain insentif dan kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Antara lain faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti faktor kemampuan dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alpian Dani. (2017). *Pengaruh kemampuan kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismata*.
- Elvina. (2018). *Pengaruh insentif dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Duta Expo Labuhan Batu Rantauprapat*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS* (Edisi terbaru). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman sumber daya manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia instansi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muhson, A. (2015). *Uji validitas dan reliabilitas* [Handout mata kuliah]. Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Gadjah Mada University Press.
- Noor, J. (2017). *Metodologi penelitian*. Kencana Prenada Media Group.
- Nurwanda. (2019). *Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satuan Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Selatan*.
- Panggabean, M. S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Hidayat, R. (2021). *Pengaruh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Toda Indonesia*. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*.
- Retnowati, N., & Widia, M. E. (2012). *Manajemen kompensasi*. CV Karya Putra Darwati.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (Edisi Bahasa Indonesia). PT Indeks.

- Sedarmayanti. (2017). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2010a). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2010b). *Teori dan praktik kepemimpinan*. Rineka Cipta.
- Sinaga, P. S. (2018). *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Tika, P. (2014). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-3, Cetakan ke-6). PT RajaGrafindo Persada.