

**PENGARUH KOMPETENSI DAN INSENTIF TERHADAP
KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS
KESEHATAN KABUPATEN BULUKUMBA**

*The Influence of Competence and Incentives on Performance through Job
Satisfaction Employees of Health Office Bulukumba Regency*

Irna Anggriana Bahari

Email : irnaamggriani@gmail.com
Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba

Akmal Umar

Email : umar.akmal@yahoo.co.id
PPs STIE Amkop Makassar

Ikhsan Kadir

Email : ikhsan_kadir@stieamkop.ac.id
PPs STIE Amkop Makassar

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh langsung kompetensi, insentif, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, serta pengaruh tidak langsung kompetensi dan insentif terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Populasi dalam penelitian ini yakni pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba sebanyak 107 orang, sehingga teknik sampel yang digunakan yaitu dengan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebarlang langsung kepada seluruh responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan teknik analisis jalur dengan bantuan software SPSS serta dilakukan uji sobel.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. (2) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. (3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. (7) Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kompetensi, Insentif, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the direct effect of competencies, incentives, and job satisfaction on employee performance, as well as the indirect effect of competencies and incentives on employee performance through job satisfaction.

The population in this study were employees at the Health Office of the District of Bulukumba as many as 107 people, so the sample technique used was saturated samples. Data collection was carried out using a questionnaire distributed directly to all respondents. The analytical method used in this study is the path analysis technique with the help of SPSS software and a single test.

Based on the results of this study indicate that: (1) Competence has a positive and significant effect on employee job satisfaction. (2) Incentives have a positive and significant effect on employee job satisfaction. (3) Competence has a positive and significant effect on employee performance. (4) Incentives have a positive and significant effect on employee performance. (5) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. (6) Competence has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction. (7) Incentives have a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction.

Keywords: Competence, Incentives, Job Satisfaction, Employee Performance.

LATAR BELAKANG

Peningkatan kinerja sulit terwujud jika tidak ada suatu manajemen yang baik pada suatu organisasi, yang mana dengan manajemen yang baik akan mampu mendorong upaya institusi/organisasi dalam meningkatkan kinerjanya. Mangkunegara (2008) mengemukakan pandangannya bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai baik diukur secara kualitas maupun kuantitas dari apa yang telah dicapai ketika melaksanakan tugas-tugas/ pekerjaan yang sejalan dengan tanggung jawab yang telah diamanahkan.

Terkait dengan kinerja tenaga kesehatan merupakan suatu permasalahan yang begitu penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan pembangunan kesehatan. Dalam hal ini, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya kepuasan kerja, kompetensi, dan insentif. Peranan kepuasan kerja sangat penting dalam mempengaruhi upaya peningkatan dari kinerja pegawai. Yang mana kepuasan anggota dari suatu organisasi akan dapat dihubungkan dengan hasil kerjanya serta kinerja organisasi secara keseluruhan (Hadiwijaya dan Hanafi, 2016). Artinya seseorang dikatakan puas terkadang pekerjaan ketika melebihi ekpektasi/ harapannya akan hasil kerja yang dicapainya.

Pegawai yang puas dan berimplikasi pada peningkatan kinerja, tentu saja diakibatkan oleh adanya faktor pendorong. Salah satunya yakni kompetensi, dimana kompetensi merupakan pengetahuan, kecakapan, ataupun kemampuan pegawai ketika melaksanakan suatu pekerjaan yang sesuai dengan jabatan/posisi yang didudukinya. Dalam hal ini, setiap profesi dalam suatu jabatan tertentu akan mempunyai suatu karakter tertentu sehingga menjadi landasan dalam pencapaian efektivitas organisasi untuk menentukan visi dan misi yang hendak dicapai oleh organisasi (Likdanawati, 2018). Disamping faktor kompetensi, Insentif juga dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010: 183) bahwa insentif merupakan perangsang yang diberikan terhadap pegawai yang didasarkan pada prestasi kerja yang dicapai, sehingga diharapkan dapat mendorong produktivitas kerja pegawai yang semakin meningkat, sehingga kinerja pegawai juga semakin baik atau optimal.

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta tidak terjalin kerjasama secara tim sesuai dengan prinsip keorganisasian. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba perlu dikaji faktor-faktor yang mempengaruhinya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik. Dengan demikian, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan insentif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Wibowo (2011) memaparkan pandangannya tentang kompetensi yakni suatu kemampuan yang dimiliki pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan/tugas, yang mana dengan dalam pekerjaan tersebut pegawai dituntut memiliki kemampuan yang memadai. Olehnya itu, kompetensi dapat menunjukan suatu keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan berdampak kepada peningkatan kepuasan kerja di kantor dan juga berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai.

Insentif

Menurut Kadarisman (2012) bahwa insentif merupakan suatu bentuk pembayaran langsung kepada pegawai yang didasarkan pada kinerja atau *gain sharing*. Dalam hal ini, pegawai yang diberikan insentif dimaksudkan sebagai suatu pembagian keuntungan kepada pegawai akibat adanya peningkatan produktivitas kerja pegawai. Insentif perlu diberikan secara proporsional, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Kepuasan Kerja

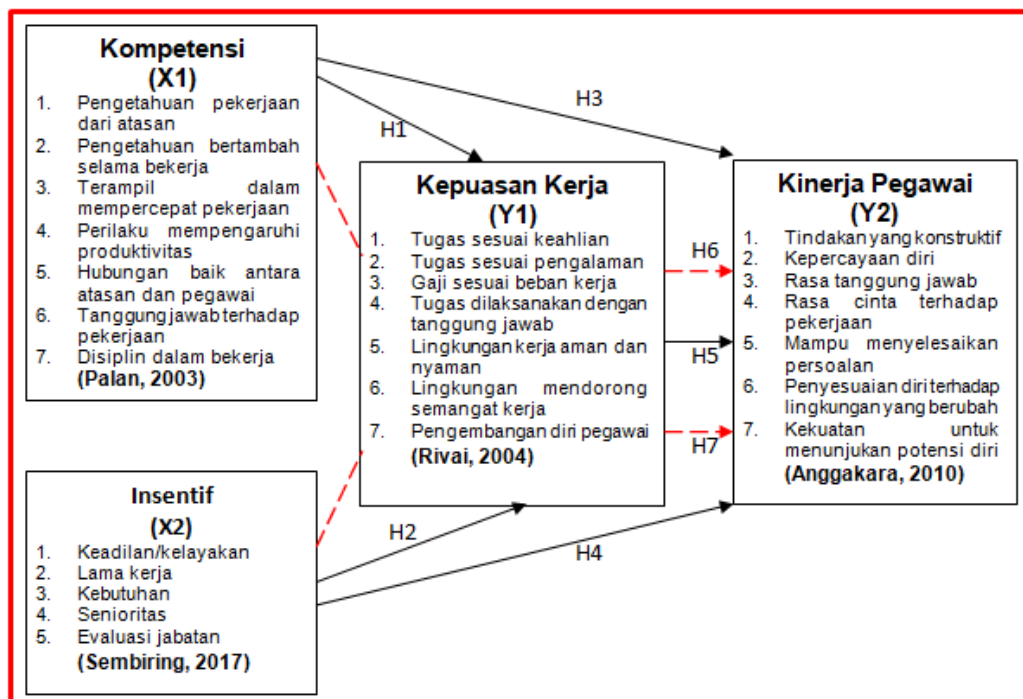
Konsep kepuasan pada prinsipnya berbicara tentang tingkat perasaan seseorang setelah melakukan perbandingan antara kinerja/ hasil yang telah dirasakan dengan apa saja yang menjadi harapannya (Sumarwan dalam Setiawan dan Fachmi, 2018). Martoyo dalam Fengky, *et al.*, (2017) lebih mendetailkan tentang kepuasan kerja yakni keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan berdampak kepada kinerja pegawai yang semakin baik.

Kinerja Pegawai

Simamora (2004:423) mengemukakan bahwa kinerja (*performance*) merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitasnya. Pengertian di atas menyoroti kinerja berdasarkan hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan pekerjaan.

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dari peneliti dalam melaksanakan penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konsep yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis sesuai objek penelitian pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
7. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif dimaksudkan agar penelitian dapat menjawab rumusan masalah berkenaan dengan Peningkatan Kinerja melalui Kompetensi, Insentif, dan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba. Sedangkan pendekatan verifikatif ditujukan untuk menguji teori, dan penelitian akan mencoba menghasilkan informasi ilmiah baru yaitu suatu hipotesis yang berupa kesimpulan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba yaitu 107 orang. Adapun sampel yang digunakan yakni sampel jenuh dengan seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Bulukumba dijadikan sebagai sampel atau responden sebanyak 107 orang.

Pengumpulan data bersifat kuantitatif atau statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Path analysis atau analisis jalur digunakan untuk menganalisa pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari variabel bebas (eksogen) yaitu kompetensi dan insentif terhadap variabel terikat (endogen) yaitu kinerja pegawai melalui variabel intervening yaitu kepuasan kerja.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan tabel 1 hasil validitas instrumen dari variabel kompetensi, insentif, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai, maka dapat dilihat bahwa seluruh item instrumen pernyataan pada masing-masing variabel mendapatkan hasil yang valid. Hal ini dikarenakan, seluruh item pernyataan pada tabel tersebut mempunyai nilai *corrected item-total correlation* yang nilainya lebih besar dari 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dari variabel kompetensi,

insentif, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai adalah **valid** dan dapat dilakukan analisis berikutnya.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	Corrected item – Total correlation	Keterangan
Variabel Kompetensi		
X1.1	0,433	Valid
X1.2	0,515	Valid
X1.3	0,638	Valid
X1.4	0,782	Valid
X1.5	0,617	Valid
X1.6	0,759	Valid
X1.7	0,743	Valid
Variabel Insentif		
X2.1	0,751	Valid
X2.2	0,756	Valid
X2.3	0,766	Valid
X2.4	0,729	Valid
X2.5	0,766	Valid
Variabel Kepuasan Kerja		
Y1.1	0,634	Valid
Y1.2	0,703	Valid
Y1.3	0,600	Valid
Y1.4	0,597	Valid
Y1.5	0,778	Valid
Y1.6	0,706	Valid
Y1.7	0,769	Valid
Variabel Kinerja Pegawai		
Y2.1	0,856	Valid
Y2.2	0,727	Valid
Y2.3	0,819	Valid
Y2.4	0,808	Valid
Y2.5	0,622	Valid
Y2.6	0,652	Valid
Y2.7	0,693	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dalam pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *cronbach's alpha* melalui hasil perhitungan SPSS, dimana jika *cronbach's alpha* > 0,6 maka instrumen dikatakan reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,840	Reliabel
Insentif	0,900	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,889	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,905	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reliabilitas instrumen kompetensi, insentif, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai menunjukkan nilai *Cronbach' Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pada variabel instrumen kompetensi, insentif, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai adalah reliabel atau konsisten dan handal sebagai alat ukur.

Hasil Uji Hipotesis

Adapun, hasil pengujian hipotesis berdasarkan analisis jalur pada persamaan pertama dan kedua sebagaimana ditunjukkan pada tabel 3, maka temuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis penelitian ini yaitu: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berpedoman pada t_{tabel} yaitu sebesar 1,983, dan diperoleh thitung sebesar 6,754. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,754 > 1,983$, serta nilai $p-value$ hasil uji-t dari variabel kompetensi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0.000 < 0.05$), maka **hipotesis diterima** yang berarti Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis penelitian ini yaitu: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berpedoman pada t_{tabel} yaitu sebesar 1,983, dan diperoleh thitung sebesar 6,983. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,983 > 1,983$, serta nilai $p-value$ hasil uji-t dari variabel insentif sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0.000 < 0.05$), maka **hipotesis diterima** yang berarti Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

No	Jalur Pengaruh	Koefisien	t_{hitung}	Sig.	Kesimpulan
1	Kompetensi → Kepuasan Kerja	0,459	6,754	0,000	Signifikan
2	Insentif → Kepuasan Kerja	0,475	6,983	0,000	Signifikan
3	Kompetensi → Kinerja	0,168	2,076	0,040	Signifikan
4	Insentif → Kinerja	0,530	6,497	0,000	Signifikan
5	Kepuasan Kerja → Kinerja	0,231	2,374	0,000	Signifikan
6	Kompetensi → Kepuasan Kerja → Kinerja	0,106	2,240	0,025	Signifikan
7	Insentif → Kepuasan Kerja → Kinerja	0,110	2,248	0,025	Signifikan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis penelitian ini yaitu: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpedoman pada t_{tabel} yaitu sebesar 1,983, dan diperoleh thitung sebesar 2,076. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,076 > 1,983$, serta nilai $p-value$ hasil uji-t dari variabel kompetensi sebesar 0,040 lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0.040 < 0.05$), maka **hipotesis diterima** yang berarti Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis penelitian ini yaitu: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpedoman pada t_{tabel} yaitu sebesar 1,983, dan diperoleh thitung sebesar 6,497. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,497 > 1,983$, serta nilai $p-value$ hasil uji-t dari variabel insentif sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0.000 <$

0.05), maka **hipotesis diterima** yang berarti Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis penelitian ini yaitu: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpedoman pada t_{tabel} yaitu sebesar 1,983, dan diperoleh thitung sebesar 2,374. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,374 > 1,983$, serta nilai *p-value* hasil uji-t dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,019 lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0,019 < 0.05$), maka **hipotesis diterima** yang berarti Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk menguji serta mengetahui pengaruh tidak langsung pada hipotesis keenam dan hipotesis ketujuh, maka diperlukan pengujian dengan sobel test yang hasilnya ditunjukkan sebagai berikut:

Input:		Test statistic:	p-value:
t_a	6.754	Sobel test:	2.23967345
t_b	2.374	Aroian test:	0.02511213
		Goodman test:	2.21813862
			0.02654538
			2.26184792
			0.0237068
		Reset all	Calculate

Gambar 2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis penelitian ini yaitu: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Berpedoman pada t_{tabel} yaitu sebesar 1,983, dan diperoleh thitung sebesar 2,239. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,239 > 1,983$, serta nilai *p-value* hasil uji-t dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,025 lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0,025 < 0.05$), maka **hipotesis diterima** yang berarti Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Input:		Test statistic:	p-value:
t_a	6.983	Sobel test:	2.24766008
t_b	2.374	Aroian test:	0.02459787
		Goodman test:	2.22728128
			0.02592848
			2.26860868
			0.02329213
		Reset all	Calculate

Gambar 3. Pengaruh Insentif terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis penelitian ini yaitu: Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Berpedoman pada t_{tabel} yaitu sebesar 1,983, dan diperoleh thitung sebesar 2,247. Hal ini menunjukkan bahwa

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,239 > 1,983$, serta nilai *p-value* hasil uji-t dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,025 lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0,025 < 0,05$), maka **hipotesis diterima** yang berarti Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data yang telah dilakukan terkait dengan apakah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berpedoman pada t_{tabel} yaitu sebesar 1,983, dan diperoleh t_{hitung} sebesar 6,754. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,754 > 1,983$, serta nilai *p-value* hasil uji-t dari variabel kompetensi sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0,000 < 0,05$), maka **hipotesis diterima** yang berarti Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya, pegawai akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika kompetensi pegawai juga semakin baik.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa temuan dari peneliti sebelumnya antara lain oleh Hadiwijaya dan Hanafi (2016) bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan. Pranazhira dan Sukmawati (2017) bahwa kepuasan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh semakin tingginya kompetensi. Selanjutnya Deswarta (2017) juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan deskripsi variabel terkait dengan kompetensi bahwa item pernyataan pertama yaitu Pegawai mengetahui pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan baik (X1.1), responden yang menjawab tidak setuju 1,9%, jawaban netral 72,9%, jawaban setuju 17,8%, dan jawaban sangat setuju 7,5%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,31. Item pernyataan kedua yaitu Pengetahuan pegawai semakin bertambah selama bekerja (X1.2), responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0,9%, jawaban tidak setuju 1,9%, jawaban netral 29,9%, jawaban setuju 42,1%, dan jawaban sangat setuju 25,2%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,89. Item pernyataan ketiga yaitu Pegawai terampil dalam mempercepat pekerjaan di kantor (X1.3), responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0,9%, jawaban tidak setuju 1,9%, jawaban netral 15,0%, jawaban setuju 66,4%, dan jawaban sangat setuju 15,9%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,94. Item pernyataan keempat yaitu Pegawai memiliki perilaku yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja (X1.4), responden yang menjawab tidak setuju 1,9%, jawaban setuju 91,6%, dan jawaban sangat setuju 5,6%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 4,00.

Item pernyataan kelima yaitu Pegawai mampu bekerja dengan baik karena adanya hubungan yang baik dengan pimpinan (X1.5), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1,9%, jawaban netral 9,3%, jawaban setuju 82,2%, dan jawaban sangat setuju 6,5%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,93. Item pernyataan keenam yaitu Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai kompetensinya (X1.6), responden yang

menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0,9%, jawaban tidak setuju 1,9%, jawaban netral 2,8%, jawaban setuju 90,7%, dan jawaban sangat setuju 3,7%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,94. Item pernyataan ketujuh yaitu Pegawai menunjukkan disiplin yang tinggi dalam bekerja (X1.7), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1,9%, jawaban netral 3,7%, jawaban setuju 88,8%, dan jawaban sangat setuju 5,6%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,98.

Pengaruh Insentif terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data yang telah dilakukan terkait dengan apakah Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Berpedoman pada t_{tabel} yaitu sebesar 1,983, dan diperoleh t_{hitung} sebesar 6,983. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,983 > 1,983$, serta nilai *p-value* hasil uji-t dari variabel insentif sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0.000 < 0.05$), maka **hipotesis diterima** yang berarti Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya, pegawai akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika kompetensi pegawai juga semakin baik.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa temuan dari peneliti sebelumnya antara lain oleh Andini (2017) bahwa insentif berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pranazhira dan Sukmawati (2017) bahwa kepuasan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang salah satunya diukur dengan pemberian insentif yang tepat waktu. Fengky, *et al.*, (2017) menemukan bahwa insentif mempengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Kasmirudin (2017) bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan deskripsi variabel terkait dengan insentif bahwa item pernyataan pertama yaitu Pegawai mendapatkan keadilan dari pemberian insentif (X2.1), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0,9%, jawaban netral 51,4%, jawaban setuju 43,0%, dan jawaban sangat setuju 4,7%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,51. Item pernyataan kedua yaitu Pembagian insentif didasarkan pada durasi lamanya pegawai bekerja (X2.2), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2,8%, jawaban netral 17,8%, jawaban setuju 73,8%, dan jawaban sangat setuju 5,6%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,82. Item pernyataan ketiga yaitu Insentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pegawai (X2.3), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0,9%, jawaban netral 57,9%, jawaban setuju 33,6%, dan jawaban sangat setuju 7,5%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,48. Item pernyataan keempat yaitu Insentif diberikan berdasarkan tingkat senioritas (X2.4), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1,9%, jawaban netral 16,8%, jawaban setuju 76,6%, dan jawaban sangat setuju 4,7%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,84. Item pernyataan kelima yaitu Pegawai diberikan insentif berdasarkan hasil evaluasi jabatan (X2.5), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1,9%, jawaban netral 25,2%, jawaban setuju

65,4%, dan jawaban sangat setuju 7,5%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,79.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data yang telah dilakukan terkait dengan apakah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpedoman pada t_{tabel} yaitu sebesar 1,983, dan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,076. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,076 > 1,983$, serta nilai *p-value* hasil uji-t dari variabel kompetensi sebesar 0,040 lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0.040 < 0.05$), maka **hipotesis diterima** yang berarti Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, pegawai akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika kompetensi pegawai juga semakin baik.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa temuan dari peneliti sebelumnya antara lain oleh Pandaleke (2016) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Likdanawati (2018) temuannya membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan deskripsi variabel terkait dengan kompetensi bahwa item pernyataan pertama yaitu Pegawai mengetahui pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan baik (X1.1), responden yang menjawab tidak setuju 1,9%, jawaban netral 72,9%, jawaban setuju 17,8%, dan jawaban sangat setuju 7,5%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,31. Item pernyataan kedua yaitu Pengetahuan pegawai semakin bertambah selama bekerja (X1.2), responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0,9%, jawaban tidak setuju 1,9%, jawaban netral 29,9%, jawaban setuju 42,1%, dan jawaban sangat setuju 25,2%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,89. Item pernyataan ketiga yaitu Pegawai terampil dalam mempercepat pekerjaan di kantor (X1.3), responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0,9%, jawaban tidak setuju 1,9%, jawaban netral 15,0%, jawaban setuju 66,4%, dan jawaban sangat setuju 15,9%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,94. Item pernyataan keempat yaitu Pegawai memiliki perilaku yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja (X1.4), responden yang menjawab tidak setuju 1,9%, jawaban setuju 91,6%, dan jawaban sangat setuju 5,6%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 4,00.

Item pernyataan kelima yaitu Pegawai mampu bekerja dengan baik karena adanya hubungan yang baik dengan pimpinan (X1.5), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1,9%, jawaban netral 9,3%, jawaban setuju 82,2%, dan jawaban sangat setuju 6,5%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,93. Item pernyataan keenam yaitu Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai kompetensinya (X1.6), responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0,9%, jawaban tidak setuju 1,9%, jawaban netral 2,8%, jawaban setuju 90,7%, dan jawaban sangat setuju 3,7%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,94. Item pernyataan ketujuh yaitu Pegawai menunjukkan disiplin yang tinggi dalam bekerja (X1.7), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1,9%, jawaban netral 3,7%, jawaban setuju

88,8%, dan jawaban sangat setuju 5,6%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,98.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data yang telah dilakukan terkait dengan apakah Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpedoman pada t_{tabel} yaitu sebesar 1,983, dan diperoleh t_{hitung} sebesar 6,497. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,497 > 1,983$, serta nilai *p-value* hasil uji-t dari variabel insentif sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0.000 < 0.05$), maka **hipotesis diterima** yang berarti Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, pegawai akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika kompetensi pegawai juga semakin baik.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa temuan dari peneliti sebelumnya antara lain oleh Hariyani (2017) bahwa insentif yang diberikan kepada karyawan berdampak signifikan terhadap kinerjanya. Risanti (2017) juga menemukan bahwa insentif berdampak langsung secara signifikan terhadap kinerja. Kemudian Hadiwijaya (2015) menemukan bahwa insentif tidak hanya mempengaruhi kepuasan kerja namun juga mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan deskripsi variabel terkait dengan insentif bahwa item pernyataan pertama yaitu Pegawai mendapatkan keadilan dari pemberian insentif (X2.1), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0,9%, jawaban netral 51,4%, jawaban setuju 43,0%, dan jawaban sangat setuju 4,7%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,51. Item pernyataan kedua yaitu Pembagian insentif didasarkan pada durasi lamanya pegawai bekerja (X2.2), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2,8%, jawaban netral 17,8%, jawaban setuju 73,8%, dan jawaban sangat setuju 5,6%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,82. Item pernyataan ketiga yaitu Insentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pegawai (X2.3), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0,9%, jawaban netral 57,9%, jawaban setuju 33,6%, dan jawaban sangat setuju 7,5%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,48. Item pernyataan keempat yaitu Insentif diberikan berdasarkan tingkat senioritas (X2.4), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1,9%, jawaban netral 16,8%, jawaban setuju 76,6%, dan jawaban sangat setuju 4,7%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,84. Item pernyataan kelima yaitu Pegawai diberikan insentif berdasarkan hasil evaluasi jabatan (X2.5), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1,9%, jawaban netral 25,2%, jawaban setuju 65,4%, dan jawaban sangat setuju 7,5%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,79.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data yang telah dilakukan terkait dengan apakah Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpedoman pada t_{tabel} yaitu sebesar 1,983, dan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,374. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,374 > 1,983$, serta nilai *p-value* hasil uji-t

dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,019 lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0,019 < 0,05$), maka **hipotesis diterima** yang berarti Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, pegawai akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika kompetensi pegawai juga semakin baik.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa temuan dari peneliti sebelumnya antara lain oleh Widyaputra dan Dewi (2018) bahwa kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Deswarta (2017) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan deskripsi variabel terkait dengan kepuasan kerja bahwa item pernyataan pertama yaitu Pegawai bekerja sesuai dengan keahlian (Y1.1), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0,9%, jawaban netral 32,7%, jawaban setuju 62,6%, dan jawaban sangat setuju 3,7%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,69. Item pernyataan kedua yaitu Pegawai bekerja sesuai dengan pengalaman kerja (Y1.2), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1,9%, jawaban netral 50,5%, jawaban setuju 43,9%, dan jawaban sangat setuju 3,7%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,50. Item pernyataan ketiga yaitu Pegawai diberikan gaji sesuai beban kerja (Y1.3), responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1,9%, jawaban tidak setuju 0,9%, jawaban setuju 75,7%, dan jawaban sangat setuju 21,5%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 4,14. Item pernyataan keempat yaitu Pegawai melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab (Y1.4), responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0,9%, jawaban tidak setuju 1,9%, jawaban setuju 80,4%, dan jawaban sangat setuju 16,8%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 4,10.

Item pernyataan kelima yaitu Lingkungan kerja terasa aman dan nyaman dalam bekerja (Y1.5), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4,7%, jawaban netral 74,8%, jawaban setuju 15,9%, dan jawaban sangat setuju 4,7%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,21. Item pernyataan keenam yaitu Lingkungan kerja yang kondusif mendorong semangat pegawai dalam bekerja (Y1.6), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2,8%, jawaban netral 78,5%, jawaban setuju 14,0%, dan jawaban sangat setuju 4,7%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,21. Item pernyataan ketujuh yaitu Pegawai diberikan kesempatan yang sama untuk pengembangan diri (Y1.7), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3,7%, jawaban netral 82,2%, jawaban setuju 8,4%, dan jawaban sangat setuju 5,6%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,16.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil analisis data yang telah dilakukan terkait dengan apakah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Berpedoman pada t_{tabel} yaitu sebesar 1,983, dan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,239. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,239 > 1,983$, serta nilai $p-value$ hasil uji-t dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,025

lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0,025 < 0.05$), maka **hipotesis diterima** yang berarti Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Artinya, pegawai akan memiliki kinerja yang tinggi jika melalui peningkatan kepuasan kerja yang tinggi serta adanya kompetensi pegawai yang juga semakin baik.

Berdasarkan deskripsi variabel terkait dengan kompetensi bahwa item pernyataan pertama yaitu Pegawai mengetahui pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan baik (X1.1), responden yang menjawab tidak setuju 1,9%, jawaban netral 72,9%, jawaban setuju 17,8%, dan jawaban sangat setuju 7,5%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,31. Item pernyataan kedua yaitu Pengetahuan pegawai semakin bertambah selama bekerja (X1.2), responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0,9%, jawaban tidak setuju 1,9%, jawaban netral 29,9%, jawaban setuju 42,1%, dan jawaban sangat setuju 25,2%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,89. Item pernyataan ketiga yaitu Pegawai terampil dalam mempercepat pekerjaan di kantor (X1.3), responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0,9%, jawaban tidak setuju 1,9%, jawaban netral 15,0%, jawaban setuju 66,4%, dan jawaban sangat setuju 15,9%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,94. Item pernyataan keempat yaitu Pegawai memiliki perilaku yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja (X1.4), responden yang menjawab tidak setuju 1,9%, jawaban setuju 91,6%, dan jawaban sangat setuju 5,6%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 4,00.

Item pernyataan kelima yaitu Pegawai mampu bekerja dengan baik karena adanya hubungan yang baik dengan pimpinan (X1.5), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1,9%, jawaban netral 9,3%, jawaban setuju 82,2%, dan jawaban sangat setuju 6,5%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,93. Item pernyataan keenam yaitu Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai kompetensinya (X1.6), responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0,9%, jawaban tidak setuju 1,9%, jawaban netral 2,8%, jawaban setuju 90,7%, dan jawaban sangat setuju 3,7%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,94. Item pernyataan ketujuh yaitu Pegawai menunjukkan disiplin yang tinggi dalam bekerja (X1.7), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1,9%, jawaban netral 3,7%, jawaban setuju 88,8%, dan jawaban sangat setuju 5,6%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,98.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil analisis data yang telah dilakukan terkait dengan apakah Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Berpedoman pada t_{tabel} yaitu sebesar 1,983, dan diperoleh t_{hitung} sebesar 2,247. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,239 > 1,983$, serta nilai p -value hasil uji-t dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,025 lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau ($0,025 < 0.05$), maka **hipotesis diterima** yang berarti Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Artinya, pegawai akan memiliki kinerja yang tinggi jika melalui

peningkatan kepuasan kerja yang tinggi serta adanya insentif yang juga semakin baik.

Berdasarkan deskripsi variabel terkait dengan insentif bahwa item pernyataan pertama yaitu Pegawai mendapatkan keadilan dari pemberian insentif (X2.1), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0,9%, jawaban netral 51,4%, jawaban setuju 43,0%, dan jawaban sangat setuju 4,7%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,51. Item pernyataan kedua yaitu Pembagian insentif didasarkan pada durasi lamanya pegawai bekerja (X2.2), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2,8%, jawaban netral 17,8%, jawaban setuju 73,8%, dan jawaban sangat setuju 5,6%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,82. Item pernyataan ketiga yaitu Insentif yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pegawai (X2.3), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 0,9%, jawaban netral 57,9%, jawaban setuju 33,6%, dan jawaban sangat setuju 7,5%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,48. Item pernyataan keempat yaitu Insentif diberikan berdasarkan tingkat senioritas (X2.4), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1,9%, jawaban netral 16,8%, jawaban setuju 76,6%, dan jawaban sangat setuju 4,7%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,84. Item pernyataan kelima yaitu Pegawai diberikan insentif berdasarkan hasil evaluasi jabatan (X2.5), responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1,9%, jawaban netral 25,2%, jawaban setuju 65,4%, dan jawaban sangat setuju 7,5%, sehingga rata-rata jawaban responden yaitu 3,79.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya, pegawai akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika kompetensi pegawai juga semakin baik.
2. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya, pegawai akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika kompetensi pegawai juga semakin baik.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, pegawai akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika kompetensi pegawai juga semakin baik.
4. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, pegawai akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika kompetensi pegawai juga semakin baik.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, pegawai akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika kompetensi pegawai juga semakin baik.
6. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Artinya, pegawai akan memiliki kinerja yang

tinggi jika melalui peningkatan kepuasan kerja yang tinggi serta adanya kompetensi pegawai yang juga semakin baik.

7. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Artinya, pegawai akan memiliki kinerja yang tinggi jika melalui peningkatan kepuasan kerja yang tinggi serta adanya insentif yang juga semakin baik.

REFERENSI :

- Andini, S. P. (2016). Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 4(1), 1-15.
- Anggakara Herpradipta. 2010. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpin, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan* pada PT Karyadeka Alam Lestari Semarang. Karya Ilmiah. Universitas Diponegoro Semarang.
- Deswarta, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau. *Valuta*, 3(1), 19-39.
- Fengky, N. E., Tewel, B., & Lumanauw, B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(1).
- Hadiwijaya, H., dan Hanafi, A. 2016. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya* Vol. 14 No.3 September
- Hariyani, K. (2017). Pengaruh Pengawasan Manajer Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Alpha Pekanbaru). *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, 4(2), 1-12.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Kadarisman. M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Likdanawati, L. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. *Jurnal Visioner & Strategis*, 7(1).
- Mangkunegara. 2008. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya Bandung

- Palan. 2003. *Competency Management-A Practitioner's Guide*. Kuala Lumpur: Percetakan Suma
- Pandaleke, D. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Pranazhira, G. R., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Work Engagement Karyawan UKM Susu Kambing Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(1), 60-74.
- Risanti, W., & Indrawati, N. (2016). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi, Stres Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Account Representative pada Kantor Pelayanan Pajak di Provinsi Riau. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Ekonomi*, 4(1), 1-15.
- Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta (ID): PT. RajaGrafindo Persada
- Sembiring, A. (2017). Pengaruh Insentif dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 183-197.
- Setiawan, I. P., & Fachmi, M. (2018). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada PT. Bank Mega, tbk Cabang Makassar Daya. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 1(2), 204-210.
- Simamora Henry, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, STIE., YKPN, Yogyakarta.
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widyaputra, I. K. A., & Dewi, A. S. K. 2018. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 1, 2018: 85-104