Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 24, No 2 (2024): Juli, 1597-1602
DOI: 10.33087/jiubj.v24i2.4658

Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Insentif sebagai Variabel Intervening pada Pengelola Keuangan di Sekolah Dasar Negeri Tanjung Pinang

Lisah, Indrayani*, Mohamad Gita Indrawan
Universitas Batam
*Correspondence: lisaburah@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui insentif pada pengelola keuangan di SDN Tanjung Pinang. Analisis data dengan menggunakan SEM-PLS (*struktural equation modelling-partial least square*). Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap insentif, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap insentif, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap insentif, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan insentif sebagai variabel intervening, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan insentif sebagai variabel intervening, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan insentif sebagai variabel intervening.

Kata kunci: kompetensi, beban kerja, motivasi, kinerja pegawai, insentif

Abstract. *This research aims to determine the influence of competency, workload and motivation variables on employee performance through incentives for financial managers at SDN Tanjung Pinang. Data analysis using SEM-PLS (structural Equation Modeling-Partial Least Square). The results of this study found that competence has a positive but not significant effect on employee performance, workload has a negative and significant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance, competence has a positive but not significant effect on wages, workload has a positive and significant effect on incentives, motivation has a positive and significant effect on incentives, incentives have a positive and significant effect on performance, competence has a positive and significant effect on performance with incentives as an intervening variable, workload has a positive and significant effect on performance with incentives as an intervening variable, motivation has a positive and significant effect on performance with incentives as an intervening variable.*

Keywords **:** *competence; workload; motivation; employee performance; incentives*

PENDAHULUAN

Persoalan yang sering terjadi pada suatu organisasi yang berkaitan dengan pegawai adalah terjadinya penurunan kinerja pegawai yang akan mengakibatkan hasil kinerja pegawai tidak optimal. Dalam sebuah organisasi potensi sumber daya manusia bisa dikatakan Pada suatu instansi pemerintah terdapat berbagai macam instrumen guna mendorong tercapainya tujuan dari instansi tersebut. Instrumen-instrumen yang dimaksud adalah tenaga kerja, teknologi, dan modal. Salah satu instrumen yang paling penting bagi suatu instansi adalah tenaga kerja yang bisa disebut sebagai sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan pendorong berkembangnya suatu organisasi. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi, semangkin banyak pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka akan semangkin meningkat juga kinerja suatu instansi atau perusahaan, sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Sandini, 2019).

Rajagukguk & Intan (2018) menyatakan bahwa terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya seperti kompetensi, beban kerja dan motivasi. Peningkatan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh insentif (Anggriawan et al., 2015). Insentif merupakan balas jasa diluar gaji yang diberikan kepada pegawai berdasarkan hasil kerja dengan maksud agar pegawai mau bekerja dengan lebih baik dan agar mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.

Dinas Pendidikan Kota Tanjungpinang berdasarkan Perda Kota Tanjungpinang Nomor 11 Tahun 2016 sebagai organisasi perangkat daerah memiliki sekolah dasar sebagai unit pelaksana teknis dan dalam khusus untuk pengelolaan keuangan pada sekolah dasar dikelola oleh masing masing pengelola keuangan yang terdapat pada masing-masing sekolah dasar. Pengelolaan keuangan pada ruang lingkup sekolah dasar (SD) memiliki peran penting, karena merupakan kuasa pengguna anggaran bagi dinas pendidikan. Pengelolaan keuangan sekolah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2008 tentang Pendanaan Pendidikan. Peraturan tersebut menjelaskan bahwa pengelolaan keuangan sekolah didasari atas empat prinsip, yaitu keadilan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas publik.

Saat ini di Kota Tanjungpinang memiliki sekitar 102 pengelola keuangan pada setiap sekolah Dasar Negeri yang ada di Kota Tanjungpinang. Masing-masing sekolah dasar mengelola dana dalam jumlah besar dari berbagai sumber. Maka diperlukan seorang pengelolaan keuangan yang memenuhi kemampuan terkait azas kepatuhan, efisiensi, efektifitas, transparansi dan akuntabilitas. Pengelola keuangan sekolah secara profesional memungkinkan satuan pendidikan tumbuh secara optimal dan pada akhirnya diharapkan mampu mendukung kegiatan belajar mengajar yang berkualitas.

Namun beratnya tugas dan tanggung jawab pengelola keuangan pada lingkup sekolah dasar tidak didukung dengan kompetensi yang dimiliki dimana seluruh pengelola keuangan yang berlatar belakang pendidikan formal yang dimiliki adalah sarjana pendidikan yang minim pengetahuan tentang akuntansi maupun keuangan, hal tersebut secara langsung mempengaruhi kinerja laporan pengelola keuangan sekolah dasar di Kota Tanjungpinang, dimana seringnya ditemukan kesalahan dalam pembuatan laporan keuangan pada masing-masing sekolah dasar di Kota Tanjungpinang. Selain itu pengelola keuangan sekolah dasar di Kota Tanjungpinang juga dihadapkan dengan besarnya beban kerja yang diampu oleh masing-masing pengelola keuangan sebagian besar diantara mereka adalah Guru pada masing-masing sekolah dasar yang juga dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya sebagai pendidik. Dengan beratnya beban kerja yang harus dipikul oleh masing masing pengelola keuangan banyak diantara mereka mengalami penurunan kinerja maupun penurunan kondisi fisik akibat beban kerja yang terlampau berat.

Selain itu kurangnya motivasi juga mempengaruhi kinerja pengelola keuangan sekolah dasar di Kota Tanjungpinang, dikarenakan banyak pengelola keuangan sekolah dasar di Kota Tanjungpinang menjalankan tugasnya hanya untuk memenuhi tuntutan atau kewajibannya sebagai pengelola keuangan tanpa memahami tupoksi tugas dan kewenangannya. Permasalahan terkait kinerja pengelola keuangan pada sekolah dasar di Kota Tanjungpinang juga dipengaruhi oleh rendahnya insentif yang diterima, dimana dengan segala tanggung jawab yang melekat pada pengelola keuangan. Berdasarkan Peraturan Walikota Tanjungpinang Nomor 21 Tahun 2022 tentang pedoman pelaksanaan dan standar satuan biaya tambahan pengelola keuangan, pengelola keuangan sekolah dasar di Kota Tanjungpinang mendapatkan insentif sebesar Rp 440.000., perbulannya, hal ini tentunya tidak sebanding dengan tanggung jawab dan beban tugas yang diterima oleh masing-masing pengelola keuangan pada masing-masing sekolah dasar di kota Tanjungpinang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, beban kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui insentif pada pengelola keuangan di Sekolah Dasar Negeri di Tanjungpinang.

METODE

Metode pada penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2017). Obyek penelitian adalah pengelola keuangan Sekolah Dasar Negeri Di Kota Tanjungpinang. Data dikumpulkan melalui data primer dan sekunder (Jogiyanto, 2014). Populasi penelitian ini adalah seluruh pengelola keuangan Sekolah Dasar Negeri di Kota Tanjungpinang sebanyak 153 orang, dan juga sebagai sensus. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket atau kuesioner. Pengukuran setiap variabel menggunakan skala *Likert*. Variabel penelitian adalah motivasi, insentif, kompetensi, beban kerja, dan kinerja. Metode analisis yang digunakan adalah pendekatan menggunakan *partial least square* (PLS) dengan model persamaan *structural equation modelling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Pada model struktural yang digunakan yaitu *inner model* berupa *inner relation, structural model* dan *substantive theory* yang memberikan gambaran keterkaitan hubungan antara variabel laten

dengan melihat pada teori substantif. Model pengukuran yang digunakan adalah *Convergent validity* dari model pengukuran dengan model *reflektif* indikator dan dinilai dengan tingkat *correlation* antara *item score atau component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan *partial least square*. Uji ini menggunakan metode *bootstrapping* dengan aplikasi SmartPLS Versi.3.0.

HASIL

Tabel 1 menjelaskan hasil pengujian reliabilitas pada semua variabel menunjukkan nilai *cronbach's alpha* adalah > 0,7; *composite reability* > 0,6 dan nilai *average variance extracted* (AVE) > 0,5 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel *reliable* dan tidak mengandung multikolinearitas. Selain itu hasil korelasi antar variabel pada seluruh variabel memiliki nilai korelasi < 0,90 dengan demikian nilai korelasi seluruh dan antara masing-masing variabel dinyatakan valid. Tabel 2 menunjukkan nilai Q-Square pada variabel insentif adalah 0,470> 0,25 (pengaruh moderat) dan nilai Q-Square pada variabel kinerja adalah 0,528> 0,5 (Pengaruh Tinggi).

Tabel 1
Analisa Reliabilitas Variabel

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Beban kerja	0.862	0.901	0.889	0.753
Insentif	0.975	0.976	0.977	0.769
Kinerja	0.963	0.966	0.968	0.714
Kompetensi	0.947	0.955	0.950	0.779
Motivasi	0.957	0.958	0.962	0.679

Sumber: data olahan

Tabel 2
Q Square

	Q^2	Keterangan
Insentif	0.470	Memiliki nilai *Predictive Relevance*
Kinerja	0.528	Memiliki nilai *Predictive Relevance*

Sumber: data olahan

Tabel 3
Pengaruh langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kompetensi -> Kinerja	0.143	0.142	0.078	0,775	0,439
Beban kerja -> Kinerja	-0.019	-0.021	0.066	3.125	0.000
Motivasi -> Kinerja	0.645	0.640	0.086	3.331	0.000
Kompetensi -> Insentif	0.111	0.119	0.145	0.763	0.445
Beban kerja -> Insentif	0.190	0.184	0.070	2.719	0.002
Motivasi -> Insentif	0.429	0.425	0.139	3.079	0.001
Insentif -> Kinerja	0.308	0.306	0.106	2.906	0.000

Sumber: data olahan

Tabel 3 mendeskripsikan bahwa nilai *original sample* variabel kompetensi terhadap kinerja positif yaitu sebesar 0,143; artinya kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, nilai t-statistik sebesar 0,775 dan p-value sebesar 0,439; karena nilai t-statistik < 1,96 (t-tabel signifikan 5%), dan p-value > 0,05 artinya kompetesi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja. Nilai *original sample* variabel beban kerja terhadap kinerja negatif yaitu sebesar -0,019 artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, nilai t-statistik sebesar 3,125 dan p-value sebesar 0,000; karena nilai t-statistik > 1,96 (t-tabel signifikan 5%), dan p-value < 0,05 artinya beban kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai *original sample* variabel motivasi terhadap kinerja positif yaitu sebesar 0,645 artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja, nilai t-statistik sebesar 3,331 dan p-value sebesar 0,000; karena nilai t-statistik > 1,96 (t-tabel signifikan 5%), dan p-value < 0,05; artinya motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Nilai *original sample* variabel kompetensi terhadap insentif positif yaitu sebesar

0,111 artinya kompetensi berpengaruh terhadap insentif, nilai t-statistik sebesar 0,763 dan p-value sebesar 0,445; karena nilai t-statistik < 1,96 (t-tabel signifikan 5%), dan p-value > 0,05 artinya kompetensi berpengaruh dan tidak signifikan terhadap insentif.

Nilai *original sample* variabel beban kerja terhadap insentif positif yaitu sebesar 0,190 artinya beban kerja berpengaruh terhadap insentif, nilai t-statistik sebesar 2,719 dan p-value sebesar 0,002; karena nilai t-statistik > 1,96 (t-tabel signifikan 5%), dan p-value < 0,05 artinya beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap insentif. Nilai *original sample* variabel motivasi terhadap insentif positif yaitu sebesar 0,429 artinya motivasi berpengaruh terhadap insentif, nilai t-statistik sebesar 3,079 dan p-value sebesar 0,001; karena nilai t-statistik > 1,96 (t tabel signifikan 5%), dan p-value < 0,05 artinya motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap insentif. Nilai *original sample* variabel insentif terhadap kinerja positif yaitu sebesar 0,308 artinya insentif berpengaruh terhadap kinerja, nilai t-statistik sebesar 2.906 dan p-value sebesar 0,000; karena nilai t-statistik > 1,96 (t-tabel signifikan 5%), dan p-value < 0,05 artinya insentif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4
Pengaruh tidak langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1 -> Z-> Y	0.146	0.146	0.088	2.653	0.000
X2 -> Z-> Y	0.200	0.174	0.086	2.313	0.011
X3 -> Z-> Y	0.007	0.004	0.030	0.252	0.801

Sumber: data olahan

Tabel 4 menunjukkan pengujian pengaruh tidak langsung antara kompetensi terhadap kinerja yang diintervening oleh insentif dipeoleh nilai t-statistik sebesar 2,653 dan p-value sebesar 0,000; karena nilai t-statistik > 1,96 (t-tabel signifikan 5%), dan p-value < 0,05 serta koefisien menunjukkan arah positif yaitu 0,146 artinya insentif mengintervening dan signifikan antara kompetensi dan kinerja. Pengujian pengaruh tidak langsung antarabeban kerja terhadap kinerja yang diintervening oleh insentif dipeoleh nilai t-statistik sebesar 2,313 dan p-value sebesar 0,01; karena nilai t-statistik > 1,96 (t-tabel signifikan 5%), dan p-value < 0,05 serta koefisien menunjukkan arah positif yaitu 0,200 artinya insentif mengintervening dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja. Pengujian pengaruh tidak langsung antara motivasi terhadap kinerja yang diintervening oleh insentif dipeoleh nilai t-statistik sebesar 0,252 dan p-value sebesar 0,801; karena nilai t-statistik > 1,96 (t-tabel signifikan 5%), dan p-value > 0,05 serta koefisien menunjukkan arah positif yaitu 0,007 artinya insentif mengintervening, namun tidak signifikan antara beban kerja terhadap kinerja.

Tabel 5
R square

	R Square	R Square Adjusted
Insentif	0.497	0.487
Kinerja	0.548	0.536

Sumber: data olahan

Tabel 5 menjelaskan bahwa pengaruh variabel kompetensi (X1), beban kerja (X2) dan motivasi (X3) terhadap insentif (Z) adalah sebesar 0,497; artinya besaran pengaruh kompetensi (X1), beban kerja (X2) dan motivasi (X3) terhadap insentif (Z) adalah sebesar 49,7%. Selanjutnya, pengaruh variabel kompetensi (X1), beban kerja (X2) dan motivasi (X3) terhadap terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,548; artinya besaran pengaruh variabel kompetensi (X1), beban kerja (X2) dan motivasi (X3) terhadap terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 54,8%.

Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik (Fitriani et al., 2022). Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*, Kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Raymond et al., 2023), karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton. Salah satu hal yang dapat dipertimbangkan sebagai faktor dalam peningkatan kinerja pegawai adalah dengan menetapkan standar beban kerja yang sesuai dengan potensi tenaga kerja dan dengan waktu kerja yang relevan.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya (Sare et al., 2023). Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Apabila kinerja tiap individu atau pegawai baik, maka diharapkan kinerja organisasi akan baik pula.

Kompetensi yang dimiliki dan dikuasai oleh karyawan seperti kemampuan atas keterampilan, pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk membantu dalam melaksanakan tugasnya akan mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan sehingga berdampak terhadap pekerjaan yang dihasilkan (Basori et al., 2017), selain daripada itu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur, dimana untuk mensosialisasikan informasi tentang produk yang dihasilkan harus memmiliki kompetensi dan pengetahuan agar informasi yang diberikan tidak meyalahi dari ketentuan yang telah ditetapkan berdasarkan SOP yang telah ditetapkan

Beban kerja merupakan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Motivasi dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkait dengan aktivitas belajarnya, Motivasi berhubungan dengan bagaimana perilaku itu bermula, diberi tenaga, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subyektif yang ada dalam organisasi ketika semua itu berlangsung, dengan pemberian motivasi di maksudkan pemberian daya rangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya, Umumnya motivasi dikaitkan dengan suatu tujuan, sementara tujuan organisasi adalah fokus pada perilaku yang berhubungan dengan tujuan pekerjaan yaitu output berupa gaji ataupun insentif.

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitan secara angsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi dalam penelitian (Subianto, 2016) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara insentif dan kinerja hal ini dikarenakan, Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh organisasi.

Kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksikan pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Analisa kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivas tingkat kinerja yang diharapkan sedangkan Insentif merupakan semua jenis penghargaan yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka lakukan dalam mencapai tujuan organisasi (Djaya, 2021).

Beban kerja Pengelola keuangan Sekolah Dasar Negeri di Kota Tanjungpinang yang berat dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton. Salah satu hal yang dapat dipertimbangkan sebagai faktor dalam peningkatan kinerja karyawan adalah dengan menetapkan standar kerja yang sesuai dengan potensi tenaga kerja dan dengan waktu kerja yang relevan. Motivasi kerja

pada pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya insentif baik material maupun non material. Secara umum pegawai bekerja karena ingin memperoleh imbalan atau balas jasa dari organisasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Salah satu bentuk yang dapat diberikan oleh organisasi adalah insentif. Insentif dapat digunakan sebagai alat motivasi.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap insentif, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap insentif, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap insentif, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan insentif sebagai variabel intervening, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan insentif sebagai variabel intervening, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan insentif sebagai variabel intervening.

DAFTAR PUSTAKA

Anggriawan, H. K., Hamid, D., & Mukzam D. M., 2015. Pengaruh Intensif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Kota Batu, Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 28(1), 50–55.

Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Eriset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, *1*(2), 149–157.

Djaya, S. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72.

Fitriani, D., E. H. J. FoEh, J., & Manafe, H. A., 2022. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, *3*(2), 981–994.

Jogiyanto. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*, 6th ed. BPFE.

Rajagukguk, S. M., & Intan, F. S. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Maranatha*, *9*(2), 131–136.

Raymond, Siregar, D. L., Putri, A. D., & Simanjuntak, M. G. Indrawan J. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tanjung Mutiara Perkasa. *Jurnal Administrasi Bisnis*, *11*(1), 1-92.

Sandini, D. 2019. Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Sain Manajemen*, *1*(1), 104-116.

Subianto, M. 2016. Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto. *Journal Administrasi Bisnis*, *4*, 698–712.

Sare, M. S., Foeh, J. E. H. J., Manafe, H. A., & Niha, S. S. 2023. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *4*(4), 557–563.

Sugiyono. 2017. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif*. Alfabeta