



## Pengaruh Kompetensi Karyawan, Fasilitas Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ahass Setiawan Motor

Elly Agustina<sup>1</sup>, Rike Kusuma Wardhani<sup>2</sup>, Suseno Hendratmoko<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri

Korespondensi Penulis: [ellyagt30@gmail.com](mailto:ellyagt30@gmail.com)

**Abstract.** *Religiousness in the context of religious life in Indonesia is not only seen in the diversity between religions, but also within the same religion with differences in religious beliefs and practices. Each individual or group has its own way of expressing their beliefs, which are often influenced by local cultural backgrounds and traditions. Indonesia, as a country rich in culture, has a legacy of traditions that are still embedded in people's lives, including in religious practices. In Sari Rejo Village, the funeral procession is one concrete manifestation of the fusion of religious values and hereditary traditions. However, within the community there are groups who adhere to pure Islamic law, without mixing religious teachings with ancestral traditions. This difference in perspective triggers social conflict between adherents of religious law and adherents of tradition. This conflict does not stop at differences in practice, but develops into a form of social discrimination against adherents of religious law. This condition gives rise to social inequality that can disrupt the harmony of community life. This study aims to answer several main questions: (1) what is the form and meaning of funeral traditions in Sari Rejo Village? (2) why social inequality arises in these funeral ceremonies? (3) how are traditional adherents treated differently compared to adherents of religious law? (The text appears to be incomplete and should be omitted.) The research method used is qualitative, relying on primary and secondary data, and direct field observations. The results indicate that the majority of Sari Rejo residents, as adherents of tradition, tend to discriminate against adherents of religious law. This is evident in the differences in treatment, attitudes, and social acceptance of those who choose to practice their religion according to its guidance without incorporating traditional elements. These findings confirm that differences in religious practice, even within the same religion, can become a source of social inequality if not managed wisely.*

**Keywords:** *Employee Competence, Work Facilities, Incentives, Employee Performance.*

**Abstrak.** Keberagaman dalam konteks kehidupan beragama di Indonesia tidak hanya terlihat dari keragaman antaragama, tetapi juga dalam satu agama yang sama dengan perbedaan keyakinan dan praktik keagamaan. Setiap individu atau kelompok memiliki cara tersendiri dalam mengekspresikan keyakinannya, yang sering kali dipengaruhi oleh latar belakang budaya dan tradisi setempat. Indonesia sebagai negara yang kaya akan kebudayaan memiliki warisan tradisi yang masih melekat dalam kehidupan masyarakat, termasuk dalam praktik keagamaan. Di Desa Sari Rejo, prosesi pemakaman menjadi salah satu wujud nyata perpaduan antara nilai-nilai keagamaan dan tradisi turun-temurun. Namun, di tengah masyarakat tersebut terdapat kelompok yang berpegang teguh pada syariat Islam secara murni, tanpa mencampurkan ajaran agama dengan tradisi nenek moyang. Perbedaan cara pandang ini memicu terjadinya konflik sosial antara penganut syariat agama dan penganut tradisi. Konflik tersebut tidak hanya berhenti pada perbedaan praktik, tetapi berkembang menjadi bentuk diskriminasi sosial terhadap penganut syariat agama. Kondisi ini memunculkan kesenjangan sosial yang dapat mengganggu harmoni kehidupan bermasyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa pertanyaan utama: (1) bagaimana bentuk dan makna tradisi pemakaman di Desa Sari Rejo, (2) mengapa kesenjangan sosial dapat muncul dalam prosesi pemakaman tersebut, dan (3) bagaimana perbedaan perlakuan yang dialami oleh masyarakat penganut tradisi dibandingkan dengan penganut syariat agama. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan mengandalkan data primer, data sekunder, dan observasi lapangan secara langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas masyarakat Sari Rejo sebagai penganut tradisi cenderung melakukan diskriminasi terhadap kelompok penganut syariat agama. Hal ini terlihat dari perbedaan perlakuan, sikap, dan penerimaan sosial terhadap mereka yang memilih menjalankan ajaran agama sesuai tuntunan tanpa melibatkan unsur tradisi. Temuan ini menegaskan bahwa perbedaan pandangan dalam praktik keagamaan, meskipun dalam satu agama yang sama, dapat menjadi sumber kesenjangan sosial apabila tidak dikelola dengan bijaksana.

**Kata Kunci :** Kompetensi Karyawan, Fasilitas Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan.

## **1. PENDAHULUAN**

Saat ini, dalam era global, dunia pekerjaan membutuhkan orang-orang yang memiliki pemikiran yang cerdas, dinamis, dan kreatif, serta mampu bekerja dengan penuh semangat untuk menghadapi kemajuan zaman. Setiap orang di dalam suatu organisasi memiliki tujuan atau kepentingan yang berbeda ketika mereka menjadi bagian dari organisasi. Beberapa karyawan mungkin bekerja dengan harapan mendapatkan gaji. Orang yang memiliki pekerjaan biasanya akan mendapatkan lebih banyak pengakuan dari masyarakat dibandingkan dengan mereka yang tidak bekerja. Untuk mencapai keselarasan tujuan di dalam organisasi, pemimpin dapat memberikan pelatihan dan keterampilan, karena keterampilan ini penting untuk menciptakan interaksi yang baik antara organisasi dan sumber daya manusianya

Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan menyelesaikan pekerjaan melalui pencapaian hasil atau keberhasilan menyelesaikan tugas-tugas. Berkembangnya kinerja tidak terlepas dari fasilitas dan pemberian insentif yang diterima selama menjalankan pekerjaan. Ada kemungkinan bahwa besarnya fasilitas dan pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan akan mengalami penurunan.

Menurut Koyong (2011:11), fasilitas kerja adalah “suatu bentuk dukungan dari perusahaan kepada karyawan agar dapat meningkatkan hasil kerja dalam memenuhi kebutuhan mereka, sehingga produktivitas karyawan juga meningkat.” Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam menjalankan tugas mereka, berupa alat atau peralatan yang membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah, sehingga produktivitas mereka juga meningkat.

Selain kompetensi karyawan dan fasilitas kerja hal yang mampu meningkatkan kinerja karyawan yaitu insentif. Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar untuk meningkatkan kinerja karyawan. (Hasibuan, 2016:184).

Kinerja karyawan adalah hasil yang muncul dari pelaksanaan pekerjaan tertentu atau aktivitas dalam jangka waktu tertentu. Selain itu, kinerja juga dapat didefinisikan sebagai total hasil yang dihasilkan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan, yang bisa dilihat secara jelas dan diukur (Sedarmayanti, 2014:12). Dari penjelasan itu, dapat disimpulkan bahwa

kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk menyelesaikan skripsi dengan berjudul “**Pengaruh Kompetensi Karyawan, Fasilitas Kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Ahass Setiawan Motor**”

## **2. METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Studi ini memakai metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif bisa dipakai menjadi sebuah pendekatan yang berasal dari filosofi positivisme untuk menyelidiki populasi ataupun sampel tertentu. Umumnya, proses dalam mengambil sampel dilaksanakan secara random, sedangkan pengumpulan data memanfaatkan instrumen, dan data kuantitatif berbentuk angka ataupun statistik yang bertujuan untuk melakukan pengujian hipotesis yang sudah ditentukan.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2019:14), ia menyatakan bahwasannya “populasi adalah sebuah generalisasi dari area yang terdiri atas objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian diambil kesimpulannya

Berdasarkan penjelasan Sugiyono (2019:14), “sampel merujuk pada sejumlah elemen serta ciri-ciri yang dipunyai oleh populasi tersebut”. Pada penelitian ini, sampel yang dipilih melibatkan seluruh karyawan Ahass Setiawan Motor, di bagian Manager, Admin Utama, Admin Frontdesk, Kasir, Pendaftaran, Teknik, Kepala Mekanik, SA (Servis Advisor), Admin Spartpart, Mekanik, Asisten Mekanik, dan Petugas Cuci Motor berjumlah 32 orang.

### **Teknik Analisis Data**

#### **1. Uji Validitas**

Suardi (2019:26) menyatakan bahwa "validitas data adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa akurat suatu instrumen; dalam SPSS, data dianggap valid jika r hitung lebih besar dari r tabel, sedangkan jika r hitung kurang dari r tabel, data tersebut dinyatakan tidak valid.

#### **2. Uji Reliabilitas**

Tujuan dari uji reliabilitas yakni untuk melakukan penilaian seberapa jauh konsistensi skor dari semua jawaban ketika pengukuran dilakukan secara berulang. Selain itu juga untuk

mengevaluasi instrumen sebagai alat ukur, sehingga hasil pengukuran bisa dianggap dapat diandalkan (Suardi, 2019:26).

### 3. Uji Korelasi

Korelasi mengacu pada interaksi timbal balik ataupun hubungan sebab akibat. Dalam dunia statistik, analisis korelasi adalah teknik yang dipakai untuk mengevaluasi korelasi diantara dua variabel yang sedang dianalisis. Ukuran keterlibatan dalam analisis korelasi biasanya dinamakan sebagai koefisien korelasi atau rho. Nilai rho dapat berkisar antara -1 hingga 1. Jika rho hampir mencapai -1 atau 1, ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki ikatan yang sangat kuat. Namun, apabila nilai rho mendekati 0, variabel kedua cenderung memperlihatkan korelasi yang lemah ataupun mungkin sama sekali tidak memiliki kaitan.

### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Puspitasari (2021:112) menjelaskan bahwasannya peneliti menggunakan analisis regresi berganda untuk menjelaskan korelasi diantara satu atau lebih variabel bebas dan variabel terikat yang dipengaruhi

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**(Puspitasari, 2021)**

### 5. Uji t (Uji Parsial)

Ghozali (2016:95) menyebutkan bahwa penerapan uji t berfungsi untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Statistika t digunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen (X) secara individual terhadap variabel tertentu (Y).

### 6. Uji F (Uji Simultan)

Ghozali (2016:96) menjelaskan bahwasannya Uji F pada dasarnya untuk menentukan apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh bersamaan terhadap variabel terikat

### 7. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi ( $r^2$ ) yaitu sebuah angka yang digunakan untuk menilai seberapa kuat korelasi diantara 2 variabel. Ini juga mengukur kekuatan hubungan yang ada diantara variabel X dan Y. Ghozali (dalam Zhazan, 2011:35) menjelaskan bahwasannya “koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa baik model dapat mendeskripsikan variasi variabel bebas”. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas secara bersamaan.

### 3. HASIL PENELITIAN

#### Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	R tabel	Keterangan
<b>Kompetensi Karyawan (X1)</b>	X1.1	0,705	0,350	Valid
	X1.2	0,761	0,350	Valid
	X1.3	0,593	0,350	Valid
	X1.4	0,664	0,350	Valid
	X1.5	0,685	0,350	Valid
	X1.6	0,737	0,350	Valid
	X1.7	0,543	0,350	Valid
	X1.8	0,658	0,350	Valid
<b>Fasilitas Kerja (X2)</b>	X2.1	0,778	0,350	Valid
	X2.2	0,755	0,350	Valid
	X2.3	0,757	0,350	Valid
	X2.4	0,674	0,350	Valid
	X2.5	0,610	0,350	Valid
	X2.6	0,774	0,350	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Y1.1	0,735	0,350	Valid
	Y1.2	0,665	0,350	Valid
	Y1.3	0,710	0,350	Valid
	Y1.4	0,820	0,350	Valid
	Y1.5	0,732	0,350	Valid
	Y1.6	0,908	0,350	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa dari setiap item pertanyaan variabel kompetensi karyawan, fasilitas kerja, insentif dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	Kompetensi Karyawan (X1)	0,823	Reliabel
2	Fasilitas Kerja (X2)	0,815	Reliabel
3	Insentif (X3)	0,817	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,852	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil pengujian keandalan menunjukkan bahwa semua elemen variabel memiliki koefisien Cronbach Alpha sebesar 0,60, yang menunjukkan bahwa data tersebut dapat diandalkan. Oleh karena itu, hasil pengisian kuesioner dalam penelitian ini

menunjukkan tingkat keandalan yang memuaskan, atau dengan kata lain, data yang diperoleh dapat diandalkan untuk analisis selanjutnya.

### Uji Korelasi

**Tabel 3 Hasil Uji Korelasi**

No	Variabel	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
1	Kompetensi Karyawan (X1)	0,696	0,000	Kuat
2	Fasilitas Kerja (X2)	0,760	0,000	Sangat Kuat
3	Insentif (X3)	0,451	0,010	Sedang

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3 di atas, analisis korelasi menunjukkan hasil yang signifikan pada hubungan antara kemampuan karyawan, kondisi kerja, tunjangan, dan kinerja karyawan dengan nilai  $0,000 < 0,1$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel yang tidak tergantung (kemampuan kerja, kondisi kerja, tunjangan) berhubungan dengan variabel yang tergantung (kinerja karyawan). Hasil dari hubungan kemampuan karyawan (X1) dengan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai 0,696 yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang kuat.

### Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 4 Hasil Analisis Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t Hitung	Sig.	Keterangan
Kompetensi Karyawan (X1)	0,367	2,929	0,007	Ha: Diterima
Fasilitas Kerja (X2)	0,501	3,474	0,002	Ha: Diterima
Insentif (X3)	0,427	2,840	0,008	Ha: Diterima
Konstanta (a)	-5,883	-2,224	0,034	

Sumber : Data Diolah peneliti, 2025

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -5,883 + 0,367X_1 + 0,501X_2 + 0,427X_3$$

1. Nilai Konstanta (a) = Nilai tetap yang diperoleh dari rumus model regresi dalam penelitian ini adalah -5,883, yang menunjukkan bahwa jika kompetensi karyawan (X1), fasilitas kerja (X2), dan insentif (X3) memiliki nilai 0, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai -5,883.
2. Nilai koefisien variabel  $X_1$  sebesar 0,367, artinya jika variabel bebas lainnya tetap dan  $X_1$  mengalami kenaikan satu satuan maka nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,367.
3. Nilai koefisien variabel  $X_2$  sebesar 0,501, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan  $X_2$  mengalami kenaikan satu satuan maka nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,501.

4. Nilai koefisien variabel  $X_3$  sebesar 0,427, artinya jika variabel bebas lain nilainya tetap dan  $X_2$  mengalami kenaikan satu satuan maka nilai variabel  $Y$  akan mengalami kenaikan sebesar 0,427.

### Uji t (Parsial)

**Tabel 5**  
**Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Betta		
(Constant)	-5,883	2,645		-2,224	0,034
Kompetensi Karyawan	0,367	0,125	0,372	2,929	0,007
Fasilitas Kerja		0,144	0,452	3,474	0,002
Insentif	0,501	0,151	0,288	2,840	0,008
	0,427				

Sumber : Data Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pengujian dapat disimpulkan bahwa dengan membandingkan probabilitas  $t$  hitung dengan 0,05.  $H_0$  dapat diterima jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $H_0$  ditolak, jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Nilai  $t_{tabel}$  dari variabel independen sebagai berikut :

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= a/2 : n-4 \\ &= 0,05 : 32-4 \\ &= 0,025 : 28 \\ &= 2,048 \end{aligned}$$

Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis uji  $t$  untuk variabel kompetensi karyawan ( $X_1$ ) memiliki  $T_{hitung}$  2,929 >  $T_{tabel}$  2,048 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, secara parsial variabel kompetensi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil analisis uji  $t$  untuk variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) memiliki  $T_{hitung}$  3,474 >  $T_{tabel}$  2,048 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil analisis uji  $t$  untuk variabel insentif ( $X_3$ ) memiliki  $T_{hitung}$  2,840 >  $T_{tabel}$  2,048 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, secara parsial variabel insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Uji f (Simultan)**

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Refression	473,087	3	157,696	25,430	0,000
Residual	173,632	28	6,201		
Total	646,719	31			

Sumber : Data Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan pada tabel 6 dapat dilihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai Sig 0,000 < 0,05 dengan nilai F hitung > F<sub>tabel</sub> 25,430 > 2,90 yang menyatakan bahwa Ha diterima yang artinya memiliki pengaruh signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi karyawan, fasilitas kerja dan insentif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,855	0,732	0,730	2,49021

Sumber : Data Diolah peneliti, 2025

Berdasarkan dari tabel diatas 7 dapat dilihat kontribusi variabel kompetensi karyawan (X1), fasilitas kerja (X2), dan insentif (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada pengujian data didapatkan nilai R<sup>2</sup> = 0,732 yang berarti sebesar 73,2% sedangkan sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Interpretasi Data**

**Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh hasil Ha diterima. Artinya variabel kompetensi karyawan(X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Ahass Setiawan Motor Kediri secara parsial. Hasil dari uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai dari sig t sebesar 0,007, nilai signifikansi uji t yang dihasilkan lebih kecil dari tingkat kepentingan 0,05. Serta hasil yang diperoleh dari koefisien regresi linier berganda bernilai 0,367. Maka disini Ha diterima H0 ditolak artinya kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu

terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizaldy, (2023:1-16) tentang judul Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Adikara Jaya Sentosa yang menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh hasil  $H_a$  diterima. Artinya variabel fasilitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Ahas Setiawan Motor Kediri secara parsial. Hasil dari uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai dari  $\text{sig } t$  sebesar 0,002, nilai signifikansi uji  $t$  yang dihasilkan lebih kecil dari tingkat kepentingan 0,05. Serta hasil yang diperoleh dari koefisien regresi linier berganda bernilai 0,501. Maka disini  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak artinya fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sinar et.al, (2024:34) tentang judul Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutifa Medan yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Insentif Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh hasil  $H_a$  diterima. Artinya variabel insentif ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada Ahas Setiawan Motor Kediri secara parsial. Hasil dari uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai dari  $\text{sig } t$  sebesar 0,008, nilai signifikansi uji  $t$  yang dihasilkan lebih kecil dari tingkat kepentingan 0,05. Serta hasil yang diperoleh dari koefisien regresi linier berganda bernilai 0,427. Maka disini  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak artinya insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yulinda, (2018:102) tentang judul Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Kompetensi Karyawan (X<sub>1</sub>), Fasilitas Kerja (X<sub>2</sub>) Dan Insentif (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel kompetensi karyawan ( $X_1$ ), fasilitas kerja ( $X_2$ ), dan insentif ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Ahass Setiawan Motor Kediri secara simultan. Hasil dari uji hipotesis secara simultan dapat diketahui bahwa nilai dari sig f sebesar 0,000, nilai signifikansi uji F yang dihasilkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga disini  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya bahwa Kompetensi Karyawan, Fasilitas Kerja dan Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Ahass Setiawan Motor Kediri. Dan berdasarkan hasil uji koefisien determinasi atau *R Square* dengan hasil 0,732% artinya variabel yang mempengaruhi kompetensi kerja, fasilitas kerja dan insentif dapat dimaknai sebesar 0,732% kemudian sisanya 26,8% berasal dari berbagai faktor di luar konsentrasi ini.

## **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

1. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Ahass Setiawan Motor Kediri terbukti dengan hasil uji t diperoleh nilai sig  $0,007 < 0,05$ .
2. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Ahass Setiawan Motor Kediri terbukti dengan hasil uji t diperoleh nilai sig  $0,002 < 0,05$ .
3. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Ahass Setiawan Motor Kediri terbukti dengan hasil uji t diperoleh nilai sig  $0,008 < 0,05$ .
4. Dari hasil analisis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel kompetensi karyawan, fasilitas kerja dan insentif berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di Ahass Setiawan Motor Kediri terbukti dengan hasil uji F diperoleh nilai sig  $0,000 < 0,05$ .

## **B. Saran**

### 1. Bagi Perusahaan

- a) Kompetensi yang dimiliki karyawan Ahass Setiawan Motor termasuk dalam kategori sedang. Namun dimensi keterampilan (*skill*) mendapat kategori rendah, maka nya diperlukan perhatian lebih dari perusahaan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dengan cara memberikan pelatihan atau seminar yang relevan dengan tugas pekerjaan.
- b) Fasilitas kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan hendaknya memperhatikan fasilitas kinerja karyawan yang memadai seperti peralatan kerja (komputer, printer, dll lebih dari satu), perlengkapan kerja seperti (meja, kursi, lemari, dll) agar karyawan dan konsumen yang datang ke Ahass Setiawan Motor dapat menikmati kenyamanan.
- c) Insentif terhadap kinerja karyawan, terlihat dari pertanyaan kuesioner yang kurang baik seperti besarnya insentif ditentukan lamanya menyelesaikan pekerjaan dan keterlambatan dalam memberikan terhadap karyawan, alangkah baiknya insentif kerja diperbaiki lagi dan menjadikan insentif sebagai penyemangat dalam meningkatkan kinerja.

### 2. Bagi Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian serta sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompetensi kerja, fasilitas kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Anggraeni, Baharudin, dan M. (2018). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik, dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Manajemen, Volume 3*(No 1), 150–163.
- Assuari, S. (2010). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta:Raja Grafind persada.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Enny. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA Manajemen Press.
- Hermawan. (2018). *Metode Kuantitatif untuk Riset Bidang Kepariwisata (Open Scien)*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.

- Hutapea, P. & N. T. (2011). *Teori Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi Dinamis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Moehariono. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. In *Edisi Revisi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Prayitno, J. H., Mawung, A. S., & Syamsudin, A. (2020). *Pengaruh Kompetensi , Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah*.
- Rike Kusuma Warhani. (2021). Kinerja Karyawan Yang Dipengaruhi Pelatihan, Motivasi Dan Adanya Etos Kerja. *Journal Of Academic & Multidicipline Research, Vo.01 No.2, Desember 2021, 34-40.*  
[https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0%2C5&q=jurnal+rike+kusuma+warhani+tentang&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+rike+kusuma+warhani+tentang&btnG=)
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.
- Rizaldy, M. R. (2023). Pengaruh Insentif, Motivasi, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adikara Jaya Sentosa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 12, 1–16*.
- Rolos, S. R. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 6(No. 4), 19–27*.
- Santoso, F. B. (2016). Pengaruh Pemberian Insentif dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PG. Madukismo Yogyakarta. *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, 4(1), 125–134*.
- Sedarmayanti. (2014). *Dasar-dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung : Mandar Maju.
- Sinar Ritonga, Kornel Munthe, & L.Situmorang, A. (2024). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fasilitas Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mutifa Medan. 4(1), 1–23*.
- Suardi. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak. *Journal Business Economics and Entrepreneurship, 1(2)*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (p. 117). Bandung : Cv. Alfabeta.
- Suseno Hendratmoko, Heru Sutapa (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi

Terhadap Kinerja Karyawan CV. Asha Graha Kediri. *Journal of Management, Vol 5, No 3*.[https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=2007&q=jurnal+suseno+hendratmo+ko+tentang+msdm&btnG=](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=2007&q=jurnal+suseno+hendratmo+ko+tentang+msdm&btnG=)

Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Cetakan Ketiga*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8*. Jakarta: Prenada Media Group.

Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Ke 6*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wahyudi, B. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sulita.

Yulinda. (2018). Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Teras Kecamatan Pujananting Kabupaten Barru. *Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar*, 6(1), 1–7.