

**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA
MANUSIA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI SINCERA CLINIC PALEMBANG**



Disusun Oleh :

FARIZA PUTRI NADHILAH

NIM 21151003P

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Strata Satu
pada
Program Studi Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS BINA DARMA**

2025

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SINCERA CLINIC PALEMBANG

**FARIZA PUTRI NADHILAH
NIM 21151003P**

SKRIPSI

Telah Diterima Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Studi Manajemen

Menyetujui,

**Palembang, 25 Februari 2025
Fakultas Sosial Humaniora
Universitas Bina Darma**

Pembimbing,



**Heriyanto, S.E., M.Si
NIDN. 225036301**

Ketua Program Studi,



**Dr. Trisninawati, S.E., M.M.
NIDN. 220076702**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul **"PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SINCERA CLINIC PALEMBANG"** Oleh **FARIZA PUTRI NADHILAH (21151003P)** telah dipertahankan didepan komisi penguji pada hari **SELASA** tanggal **25 FEBRUARI 2025**

KOMISI PENGUJI

1. Ketua : **HERIYANTO, S.E.,M.Si**
2. Anggota : **WIWIN AGUSTIAN, S.E.,M.Si**
3. Anggota : **ANDRIAN NOVIARDY, S.E.,M.Si**

()

()

()

Mengetahui,
Program Studi Manajemen
Fakultas Sosial Humaniora
Universitas Bina Darma
Ketua,

Universitas **Bina Darma**
Fakultas Sosial Humaniora


Dr. Trisninawati, S.E.,M.M
NIDN. 220076702

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fariza Putri Nadhilah
Nim : 21151003P

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar sarjana di Universitas Bina Darma atau diperguruan tinggi lain;
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri dengan arahan Tim Pembimbing;
3. Didalam Skripsi ini tidak terdapat karya dan pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dikutip dengan mencantumkan nama pengarang dan memasukan ke dalam daftar rujukan;
4. Saya bersedia skripsi yang saya hasilkan ini di cek keasliannya menggunakan plagiarism checker di unggah di internet, sehingga dapat diakses publik secara daring;
5. Surat pernyataan ini saya tulis dengan sungguh-sungguh dan apabila terbukti penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Palembang, 25 Februari 2025
Yang membuat pernyataan,



Fariza Putri Nadhilah
Nim. 21151003P

ABSTRAK

Nama : Fariza Putri Nadhilah
NIM : 21151003P
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Sosial Humaniora
Judul : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Sincera Palembang

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kompetensi SDM dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Sincera Clinic Palembang. Hal ini disebabkan karena kinerja karyawan menjadi aspek dalam menentukan kepuasan pelanggan. Sehingga, diperlukan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan agar optimal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 28 orang responden dengan menggunakan teknik random sampling. Pengambilan data menggunakan instrumen berupa angket kuisioner yang dibagikan melalui g-form. Hasil penelitian yang dilakukan yaitu nilai koefisien korelasi variabel kompetensi dan insentif terhadap kinerja karyawan pada uji R square sebesar 0,432. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompetensi dan insentif terhadap variabel kinerja karyawan berada dalam kategori kuat. Namun, nilai Adjusted R-Square sebesar 0,386 menunjukkan bahwa hanya 38,6% variabel kinerja kerja karyawan dapat dijelaskan dari kedua variabel kompetensi dan insentif, sedangkan sisanya 61,4% dijelaskan oleh sebab yang lain diluar model. Sedangkan, berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa pada variabel kompetensi menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,706 > 2,05954$). Lalu pada variabel insentif menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($1,476 < 2,05954$),. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel insentif yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Sincera Clinic Palembang.

Kata Kunci : Kompetensi (X1), insentif (X2), dan Kinerja karyawan (Y).

ABSTRACT

Name : Fariza Putri Nadhilah
NIM : 21151003P
Study Program : Management
Faculty : Social Humanities
Thesis Title : *The Influence of Human Resource Competency and Incentives on Employee Performance at Sincera Palembang*

This study aims to analyze how competency and incentives affect employee performance at Sincera Clinic Palembang. This is because employee performance is an aspect of determining customer satisfaction. Thus, an appropriate strategy is needed to improve employee performance and make it optimal. This study uses a quantitative approach. The sample was 28 respondents, and a random sampling technique was used. Data collection used an instrument in the form of a questionnaire distributed via G-Form. The results of the study were the correlation coefficient value of the competency and incentive variables on employee performance in the R-square test of 0.432. This shows that the relationship between the competency and incentive variables on employee performance variables is in the strong category. However, the adjusted R-Square value of 0.386 shows that only 38.6% of employee work performance variables can be explained by both competency and incentive variables, while the remaining 61.4% is explained by other causes outside the model. Meanwhile, based on the results of the t-test, it shows that the competency variable shows a calculated t value greater than the t table ($2.706 > 2.05954$). Then, the incentive variable shows a calculated t value greater than the t table ($1.476 < 2.05954$). So it can be concluded that the competency variable has a significant effect on employee performance compared to the incentive variable, which does not have a significant effect on employee performance at Sincera Clinic Palembang.

Keywords: Competence (X1), incentives (X2), and employee performance (Y).

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, shalawat serta salam tak lupa pula kita junjungkan pada nabi besar kita Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, serta pengikutnya sampai akhir zaman sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Sincera Clinic Palembang ”**. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Sarjana Strata Satu (S1) pada program studi manajemen.

Dalam penyusunan skripsi ini saya banyak mendapatkan bimbingan, petunjuk, dan nasihat dari semua pihak yang terlibat. Untuk itu, pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

- Prof. Dr. Sunda Ariana, M. Pd., M.M. selaku Rektor Universitas Bina Darma Palembang.
- Nuzsep Almigo, S.Psi.,M.Si.,Ph.D. selaku Dekan Fakultas Sosial Humaniora.
- Dr. Trisninawati, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
- Heriyanto, S.E, M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, petunjuk, dan nasihat dalam proses penyelesaian skripsi ini.
- Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama saya menempuh perkuliahan di Universitas Bina Darma Palembang.

- Staff akademik Universitas Bina Darma Palembang yang telah membantu selama masa perkuliahan yang saya tempuh sampai dengan saat ini.
- Dokter kepala Sincera Clinic Palembang yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian dalam menyelesaikan tugas skripsi ini.
- Management Sincera Clinic Palembang yang sangat membantu saya dalam memenuhi kebutuhan data yang dibutuhkan selama penyusunan skripsi ini.
- Orang tua yang telah memberikan motivasi, arahan, petunjuk, dan dukungan hingga saya dapat menyelesaikan skripsi serta dapat sampai pada tahap sekarang ini.
- Teman teman, rekan kerja, dan semua pihak yang sudah terlibat namun tidak bisa disebutkan satu persatu.

Selama masa penyusunan skripsi ini saya menyadari masih banyak kesalahan dan kekurangan yang mendasar sehingga saya mengharapkan kepada pembaca untuk berkenan dalam memberikan saran yang membangun guna memberikan koreksi agar skripsi ini dapat dilakukan perbaikan untuk penulis berikutnya. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat memberikan masukan dan wawasan lain yang bermanfaat baik untuk penulis, perusahaan, ataupun pihak yang membutuhkan sesuai dengan apa yang telah dilakukan pada penelitian ini.

Palembang, Februari 2025

Fariza Putri Nadhilah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	10
1.6 Sistematika Penulisan	11z
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	13
2.1.1 Manajemen Sumber daya Manusia	13
2.1.2 Kompetensi	16
2.1.3 Insentif	19
2.1.4 Kinerja	23
2.2 Pengaruh Kompetensi SDM dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan ..	25
2.2.1 Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan	25
2.2.2 Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan	27
2.3 Penelitian Terdahulu	28
2.4 Kerangka Berpikir	30
2.5 Hipotesis	31
 BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian.....	34
3.2 Operasional Variabel	35
3.2.1 Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	35
3.2.2 Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)	36
3.3 Jenis dan Sumber Data	37
3.3.1 Data Primer	37
3.3.2 Data Sekunder	38
3.4 Teknik Pengumpulan Data	38
3.4.1 Kuisisioner (Angket)	38
3.4.2 Studi Pustaka	39

3.5	Populasi dan Sampel	39
3.5.1	Populasi	39
3.5.2	Sampel	39
3.6	Teknik Analisis	40
3.6.1	Alat Analisis	40
3.6.1.1	Analisis Regresi Linier Berganda	40
3.6.1.2	Pengujian Hipotesis	41
3.7	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1	Hasil Penelitian	46
1.1.1	Identitas Responden	46
1.1.1.1	Umur Responden	46
1.1.1.2	Jenis Kelamin Responden	47
1.1.1.3	Pendidikan terakhir Responden	48
1.1.1.4	Masa Kerja Responden	48
1.1.2	Deskripsi Data Penelitian	50
1.1.2.1	Deskripsi Variabel Kompetensi	50
1.1.2.2	Deskripsi Variabel Insentif	51
1.1.2.3	Deskripsi variabel Kinerja Karyawan	53
1.1.3	Pengolahan Data	54
1.1.3.1	Uji Validitas dan Reabilitas	54
4.1.3.1.1	Uji Validitas	54
4.1.3.1.2	Uji Reabilitas	56
4.1.3.2	Uji Asumsi Klasik	57
4.1.3.3	Uji Normalitas	57
4.1.3.4	Uji Heteroskedastisitas	58
4.1.3.5	Uji Multikolonieritas	60
4.1.3.6	Uji Autokorelasi	61
4.1.4	Analisis Data	63
4.1.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda	63
4.1.5	Uji Hipotesis	64
4.1.5.1	Koefisien Korelasi (R).....	65
4.1.5.2	Koefisien Determinasi (R^2)	65
4.1.5.3	Uji F (Uji Simultan)	66
4.1.5.4	Uji t (Uji parsial)	67
4.1.5.5	Pengaruh Dominan	69
4.2	Pembahasan	70
4.2.1	Pengaruh Kompetensi dan Insentif Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan	70
4.2.2	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	71
4.2.3	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja karyawan	72
4.2.4	.. Kompetensi Yang Lebih Dominan Berpengaruh Terhadap Karyawan dibandingkan Dengan Insentif	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

1.1	Kesimpulan	74
1.2	Saran	75
1.2.1	Bagi Organisasi	75
1.2.2	Bagi Karyawan	76
1.2.3	Bagi Peneliti Selanjutnya	76

DAFTAR PUSTAKA	77
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LEMBAR PERBAIKAN SEMINAR HASIL PENELITIAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	44
Tabel 4.1	Umur Responden	46
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	47
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir Responden	48
Tabel 4.4	Masa Kerja Responden	49
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi (X1)	50
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Insentif (X2)	52
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)	53
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Validitas	54
Tabel 4.9	Hasil Pengujian Reabilitas Kompetensi	56
Tabel 4.10	Hasil Pengujian Reabilitas Insentif	56
Tabel 4.11	Hasil Pengujian Reabilitas Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4.14	Hasil Uji Autokorelasi	63
Tabel 4.15	Tabel Durbin Watson	63
Tabel 4.16	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	64
Tabel 4.17	Hasil Uji Regresi Ganda	64
Tabel 4.18	Korelasi Variabel	66
Tabel 4.19	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	66
Tabel 4.20	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	68
Tabel 4.21	Hasil Uji Parsial (Uji t)	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	30
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	59



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kusioner
- Lampiran 2 Tabulasi Identitas Responden
- Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data (Hasil Output SPSS)
- Lampiran 5 Tabel Uji T
- Lampiran 6 Tabel Durbin – Watson
- Lampiran 7 Tabel Presentase Distribusi F
- Lampiran 8 Tabel Uji Validitas (Tabel r)
- Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 10 Lembar Perbaikan Seminar Hasil Penelitian