

Pengaruh Pengembangan Kompetensi dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Baitul Mal Kota Subulussalam

The Influence of Competency Development and Incentive Provision on the Performance of Baitul Mal Employees in Subulussalam City

Roni Syahputra Berutu¹, Hablil Ikhwana², Zulaili³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Alwashliyah, Medan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 17 September 2026
Revised 25 September 2026
Accepted 28 September 2026
Available online 03 October 2026

Keywords

Competence Development, Incentive Provision, Employee Performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competence development and incentive provision on employee performance at Baitul Mal Subulussalam City using a quantitative approach. The research population consisted of all 35 employees, with a saturated sampling technique applied so that the entire population was included as respondents. Data were collected through Likert-scale questionnaires and documentation studies, then processed using SPSS 19 through several stages: instrument testing (validity and reliability), classical assumption tests (normality, multicollinearity, heteroscedasticity), multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t-test and F-test), and the coefficient of determination (R^2). The t-test results indicate that competence development has a significant partial effect on employee performance ($t = 3.476$; Sig. = 0.001), as does incentive provision ($t = 2.277$; Sig. = 0.030). The F-test results confirm that both variables simultaneously have a significant effect on employee performance ($F = 139.150$; Sig. = 0.000). The coefficient of determination shows that the combination of competence development and incentive provision explains 89.7% of the variation in employee performance, while the remaining 10.3% is influenced by other factors outside the research model. Thus, this study emphasizes that systematic competence development strategies and adaptive incentive policies contribute significantly to improving employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh pengembangan kompetensi dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai Baitul Mal Kota Subulussalam dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai berjumlah 35 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan studi dokumentasi, kemudian diolah menggunakan SPSS 19 melalui tahapan uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis (uji t dan uji F) dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji t menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (t hitung = 3,476; sig = 0,001), demikian pula pemberian insentif yang berpengaruh signifikan secara parsial (t hitung = 2,277; sig = 0,030). Hasil uji F membuktikan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (F hitung = 139,150; sig = 0,000). Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kombinasi pengembangan kompetensi dan pemberian insentif mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 89,7%, sedangkan sisanya 10,3% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa strategi pengembangan kompetensi yang sistematis dan kebijakan insentif yang adaptif berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Penelitian ini berangkat dari fenomena modernisasi administrasi publik yang menuntut peningkatan kinerja pegawai sebagai indikator efektivitas organisasi, khususnya lembaga pengelola dana sosial keagamaan seperti Baitul Mal Kota Subulussalam. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu pengembangan kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, serta pemberian insentif sebagai motivasi untuk meningkatkan produktivitas. Namun, praktik di lapangan menunjukkan adanya keterbatasan kompetensi pegawai dan sistem insentif yang belum transparan, sehingga efektivitas lembaga

belum optimal. Kajian teori menegaskan bahwa kompetensi merupakan investasi strategis dalam membangun kualitas sumber daya manusia, sementara insentif berfungsi sebagai penghargaan sekaligus pendorong motivasi kerja.

Gap penelitian muncul karena meskipun banyak studi menyoroti pengaruh kompetensi atau insentif terhadap kinerja, masih jarang penelitian yang mengintegrasikan keduanya secara simultan dalam konteks lembaga keagamaan lokal. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil beragam: ada yang menekankan dominasi kompetensi terhadap kinerja, ada yang menyoroti insentif sebagai faktor utama, dan ada pula yang menemukan kombinasi keduanya lebih efektif. Namun, penelitian sejenis di lingkungan Baitul Mal Kota Subulussalam belum dilakukan, sehingga terdapat ruang kosong (research gap) yang perlu diisi.

Kontribusi penelitian ini adalah memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pengembangan kompetensi dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai Baitul Mal, sekaligus memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia di sektor publik keagamaan. Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi manajemen Baitul Mal dalam merancang program pelatihan terstruktur dan sistem insentif berbasis merit yang transparan, serta menjadi referensi bagi lembaga publik lain dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompetensi dan insentif, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai, serta mengukur besarnya kontribusi kedua variabel tersebut dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai di Baitul Mal Kota Subulussalam.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh pengembangan kompetensi (X1) dan pemberian insentif (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Baitul Mal Kota Subulussalam. Penelitian dilaksanakan di Jalan Hamzah Fansuri, Desa Subulussalam Barat, Aceh, dengan subjek penelitian seluruh pegawai Baitul Mal yang berjumlah 35 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Penelitian berlangsung selama sembilan bulan, dari Oktober 2025 hingga Juli 2026, dengan tahapan mulai dari persiapan, pengumpulan data, analisis, hingga penyusunan laporan penelitian.

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif berupa skor hasil kuesioner dengan skala Likert, yang disusun berdasarkan indikator variabel pengembangan kompetensi, pemberian insentif, dan kinerja pegawai. Sumber data terdiri dari data primer, diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, serta data sekunder berupa dokumen resmi lembaga, laporan administrasi, arsip, dan literatur akademik yang relevan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dua metode utama, yaitu kuesioner terstruktur dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk mengukur persepsi pegawai terhadap variabel penelitian, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperkuat data melalui arsip dan laporan resmi lembaga.

Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik SPSS. Tahap pertama adalah uji instrumen, meliputi uji validitas menggunakan korelasi Pearson, di mana item dinyatakan valid jika nilai $r > 0,3$ atau signifikansi $< 0,05$, serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria reliabel jika nilai $\alpha \geq 0,70$. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi, meliputi uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov (data normal jika $\text{Sig.} > 0,05$), uji multikolinearitas dengan indikator VIF < 10 , serta uji heteroskedastisitas menggunakan scatter plot residual untuk memastikan tidak ada pola tertentu.

Tahap berikutnya adalah analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$, yang digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya dilakukan uji t untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai, serta uji F untuk menguji pengaruh simultan kedua variabel terhadap kinerja pegawai. Tahap akhir adalah uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengembangan kompetensi dan pemberian insentif. Nilai R^2 dikalikan 100% untuk menunjukkan persentase kontribusi kedua variabel independen terhadap kinerja pegawai.

Definisi operasional variabel disusun agar variabel yang bersifat abstrak dapat diukur secara empiris. Variabel pengembangan kompetensi (X1) diukur melalui indikator peningkatan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja profesional, kemampuan adaptasi, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Variabel pemberian insentif (X2) diukur melalui kejelasan tujuan insentif, kesesuaian dengan prestasi kerja, keadilan distribusi, keterjangkauan organisasi, dan konsistensi pelaksanaan. Sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, dan sikap kerja. Semua indikator diukur dengan skala Likert untuk memudahkan analisis statistik.

Dengan rancangan penelitian yang sistematis, teknik pengumpulan data yang terstruktur, serta analisis data yang komprehensif melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, dan regresi linier berganda, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana pengembangan kompetensi dan pemberian insentif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Baitul Mal Kota Subulussalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-1.649	2.828	
Pengembangan_Kompetensi	.659	.190	.581
Pemberian_Insentif	.384	.169	.380

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data kuesioner 2026, data diolah SPSS 19

$$Y = -1.649 + 0.659 X_1 + 0.384 X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar -1,649 mengindikasikan jika variabel Pengembangan Kompetensi dan Pemberian Insentif bernilai konstan atau nol, maka tingkat Kinerja Pegawai berada pada angka negatif sebesar 1,649. Selanjutnya, koefisien regresi variabel Pengembangan Kompetensi bernilai positif sebesar 0,659, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pengembangan Kompetensi akan menaikkan Kinerja Pegawai sebesar 0,659 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien regresi untuk variabel Pemberian Insentif juga bernilai positif sebesar 0,384, mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada Pemberian Insentif akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,384 satuan. Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki arah pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai, di mana Pengembangan Kompetensi memberikan kontribusi relatif yang lebih besar (nilai Beta = 0,581) dibandingkan dengan Pemberian Insentif (nilai Beta = 0,380).

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	-.583	.564
Pengembangan_Kompetensi	3.476	.001
Pemberian_Insentif	2.277	.030

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data kuesioner 2026, data diolah SPSS 19

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (Uji t) pada tabel *Coefficients* dengan variabel dependen Kinerja Pegawai, kedua variabel independen terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial. Pertama, variabel Pengembangan Kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 3,476 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001; karena nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari taraf 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai. Kedua, variabel Pemberian Insentif menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,277 dengan nilai signifikansi sebesar 0,030; karena nilai signifikansi ini juga berada di bawah ambang batas 0,05 ($0,030 < 0,05$), maka Pemberian Insentif disimpulkan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1964.821	2	982.410	139.150	.000 ^a
Residual	225.922	32	7.060		
Total	2190.743	34			

a. Predictors: (Constant), Pemberian_Insentif, Pengembangan_Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data kuesioner 2026, data diolah SPSS 19

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan (Uji F) pada tabel ANOVA, variabel Pengembangan Kompetensi dan Pemberian Insentif secara bersama-sama (simultan) terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 139,150 dengan angka signifikansi sebesar 0,000; karena nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan ($0,000 < 0,05$), maka model regresi ini dinyatakan sangat fit dan hipotesis simultan diterima. Pengujian yang melibatkan derajat kebebasan numerator (df Regression = 2) dan denominator (df Residual = 32) ini mengonfirmasi bahwa variasi nilai Kinerja Pegawai secara nyata dipengaruhi oleh kombinasi linear dari program pengembangan kompetensi dan kebijakan pemberian insentif yang diterapkan oleh instansi.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.897	.890	2.657

a. Predictors: (Constant), Pemberian_Insentif, Pengembangan_Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data kuesioner 2026, data diolah SPSS 19

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel *Model Summary*, nilai R Square sebesar 0.897 menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari Pemberian Insentif dan Pengembangan Kompetensi secara simultan berpengaruh kuat dan mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen Kinerja Pegawai sebesar 89,7%. Sementara itu, sisanya sebesar 10,3% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain di luar model penelitian ini. Keakuratan model ini juga didukung oleh nilai R sebesar 0.947 yang menunjukkan adanya hubungan korelasi yang sangat erat dan bersinergi positif antara insentif serta pengembangan kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

SIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan kompetensi dan pemberian insentif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Baitul Mal Kota Subulussalam. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung sebesar 3,476 dan signifikansi 0,001 (<0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai berkontribusi nyata terhadap kinerja. Pemberian insentif juga terbukti berpengaruh signifikan secara parsial dengan nilai t hitung sebesar 2,277 dan signifikansi 0,030 (<0,05), yang berarti sistem penghargaan finansial maupun non-finansial mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Lebih lanjut, hasil uji simultan (uji F) memperlihatkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 139,150 dengan signifikansi 0,000 (<0,05), sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Uji koefisien determinasi (R^2) memperkuat temuan ini dengan nilai sebesar 0,897, yang berarti 89,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengembangan kompetensi dan pemberian insentif, sementara sisanya 10,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa strategi pengembangan kompetensi yang sistematis dan kebijakan insentif yang adil serta konsisten merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai, serta menjadi landasan penting bagi manajemen Baitul Mal untuk merancang program pelatihan terstruktur dan sistem insentif berbasis merit demi terciptanya ekosistem kerja yang optimal.

REFERENSI

- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Fermayani, R., Wahdaniah, Badrun, M., Suharyat, Y., & Hendrowati, T. Y. (2023). *Manajemen Kinerja*. Purbalingga: CV Eureka Media Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Holifi, F., Ikhwana, H., & Wardhani, W. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. *Warta Dharmawangsa*, 18(3), 971-997.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti, E. N. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Batam: Universitas Riau Kepulauan Press.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Torang, S. (2023). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan (2023). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.