

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PT TELKOM AKSES)**

SKRIPSI



Oleh :
Cindy Putry Elisy
140910341

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PT TELKOM AKSES)**

SKRIPSI



**Oleh:
Cindy Putry Elisy
140910341**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Cindy Putry Elisy
NPM/NIP : 140910341
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

Pengaruh Prestasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Telkom Akses)

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 02 Februari 2019



Cindy Putry Elisy

140910341

**PENGARUH PRESTASI KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA PT TELKOM AKSES)**


SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh
Cindy Putry Elisy
140910341

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini

Batam, 02 Februari 2019



Survo Budi Pranoto, S.E., M.M.
Pembimbing

ABSTRAK

Di dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang memegang peranan penting. Oleh karena itu dalam dunia bisnis yang berkembang semakin pesat saat ini serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih maka hal itu akan membawa perubahan pola kehidupan karyawan agar dapat bisa bekerja secara optimal sebagai sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Rumusan masalah dalam penelitian ini menjelaskan bagaimana pengaruh prestasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh prestasi kerja dan insentif secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh prestasi kerja dan insentif secara parsial dan bersama – sama atau simultan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Telkom Akses khusus area Batam. Teknik pengambilan sampel adalah Teknik sensus (Sampling jenuh) dengan 113 responden dalam metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa Prestasi Kerja dan Insentif secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Prestasi Kerja, Insentif, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

In a company, human resources are one of the elements that play an important role. Therefore in the world of business that is growing increasingly rapidly now and the development of increasingly sophisticated knowledge and technology, it will bring changes in the life patterns of employees so that they can work optimally as human resources in it. The formulation of the problem in this study explains how the effect of work performance partially on employee performance, the effect of partial incentives on employee performance and how the influence of keaja achievement and incentives together - on the performance of PT Telkom Akses employees. This study aims to find out how the influence of work performance and incentives partially and jointly or simultaneously on the performance of PT Telkom Akses employees. The population in this study were employees of PT TelkomAkses, specifically the Batam area. The sampling technique is the census technique (Sensus Sampling) with 113 respondents in the research method using multiple linear regression analysis. The results of the study and the hypothesis indicate that Work Performance and Incentives partially and simultaneously have a significant effect on Employee Performance.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Employee Loyalty*

KATA PENGANTAR

Segala puji hanya milik Allah SWT. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan laporan tugas akhir. Penelitian ini dibuat sebagai syarat untuk menyelesaikan program strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam. Judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Prestasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Telkom Akses)”.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, baik dari penulisan maupun tata bahasa yang digunakan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan wujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Suhardianto, S. Hum., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Suryo Budi Pranoto, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang telah mendampingi dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi perkuliahan.
6. Keluarga penulis yang senantiasa mendukung penulis dalam segala hal yang penulis lakukan.
7. Teman – teman yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.

8. Manager beserta staff di PT Telkom Akses yang telah memberikan penulis kemudahan waktu dan kesempatan dalam melakukan penelitian dan menyelesaikan Skripsi ini.
9. Semua yang telah membantu penulis dalam penyusunan Skripsi ini yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Akhir kata semoga Allah SWT.melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dan penulis berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Batam, 02 Februari 2019

Cindy Putry Elisy

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR RUMUS	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian	8
1.6 Manfaat Penelitian	9
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	9
1.6.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Prestasi Kerja	11
2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	11
2.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.....	12
2.1.3 Faktor – faktor lingkungan mempengaruhi prestasi kerja.....	13
2.1.4 Indikator dalam prestasi kerja.....	13
2.2 Insentif.....	15
2.2.1 Pengertian Insentif	15
2.2.2 Jenis - jenis insentif.....	17
2.2.3 Dasar pemberian insentif.....	17
2.2.4 Indikator – indikator pemberian insentif.....	18
2.3 Kinerja Karyawan	21
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	21
2.3.2 Indikator kinerja karyawan.....	21

2.3.3	Faktor – faktor kinerja karyawan.....	22
2.4	Penelitian Terdahulu	24
2.5	Kerangka Pemikiran.....	34
2.6	Hipotesis.....	35

BAB III METODELOGI PENELITIAN

3.1	Desain Penelitian	37
3.2	Operasional Variabel.....	38
3.2.1	Prestasi Kerja	38
3.2.2	Insentif.....	39
3.2.3	Kinerja Karyawan	42
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	45
3.3.1	Populasi	45
3.3.2	Sampel.....	45
3.4	Teknik Pengumpulan Data	46
3.4.1	Penelitian Lapangan.....	46
3.4.2	Studi Pustaka	46
3.5	Metode Analisis Data.....	47
3.5.1	Analisis Deskriptif	47
3.5.2	Uji Kualitas Data	48
3.5.2.1	Uji Validitas	48
3.5.2.2	Uji Reliabilitas.....	49
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	50
3.5.3.1	Uji Normalitas	50
3.5.3.2	Uji Heterokedastisitas	50
3.5.3.3	Uji Multikolinearitas.....	51
3.5.4	Uji Pengaruh	52
3.5.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	52
3.5.4.2	Uji R dan R Square	53
3.5.5	Uji Hipotesis	54
3.5.5.1	Uji t (Parsial)	54
3.5.5.2	Uji F (Simultan).....	55
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian	56
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	51
3.6.2	Jadwal Penelitian	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Profil Responden	57
4.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
4.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	58
4.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	59
4.1.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	59

4.1.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	60
4.2	Hasil Penelitian	61
4.2.1	Analisis Deskriptif	61
4.2.1.1	Variabel Prestasi Kerja	62
4.2.1.2	Variabel Insentif	66
4.2.1.3	Variabel Kinerja Karyawan.....	69
4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data	72
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas	72
4.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	74
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	76
4.2.3.1	Hasil Uji Normalitas	76
4.2.3.2	Hasil Uji Heterokedastisitas	74
4.2.3.3	Hasil Uji Multikolinearitas.....	80
4.2.4	Uji Pengaruh	81
4.2.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	81
4.2.4.2	Uji R dan R Square	82
4.2.5	Uji Hipotesis	83
4.2.5.1	Uji t (Parsial)	83
4.2.5.2	Uji F (Simultan).....	85
4.3	Pembahasan	86

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1	Simpulan.....	89
5.2	Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 4.1 Hasil Uji Histogram.....	77
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-Plot).....	78
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas (Scatterplot)	79

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Kriteria Penilaian Prestasi Karyawan PT. Telkom Akses5
Tabel 1.2	Daftar Rekapitulasi Prestasi Karyawan PT. Telkom Akses Tahun 2017- 20185
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....43
Tabel 3.2	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi.....53
Tabel 3.3	Jadwal Penelitian.....56
Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....57
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan.....58
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Responden BerdasarkanUsia59
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan59
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja60
Tabel 4.6	Analisis Deskriptif.....61
Tabel 4.7	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X1.162
Tabel 4.8	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X1.263
Tabel 4.9	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X1.363
Tabel 4.10	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X1.464
Tabel 4.11	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X1.564
Tabel 4.12	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X1.665
Tabel 4.13	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X1.765
Tabel 4.14	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X2.166
Tabel 4.15	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X2.267
Tabel 4.16	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X2.367
Tabel 4.17	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X2.468
Tabel 4.18	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan X2.568
Tabel 4.19	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Y.169
Tabel 4.20	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Y.270
Tabel 4.21	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Y.370
Tabel 4.22	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Y.471
Tabel 4.23	Hasil Analisis Deskriptif Item Pertanyaan Y.571
Tabel 4.24	Uji Validitas Pertanyaan Variabel Prestasi Kerja (X1)73
Tabel 4.25	Uji Validitas Pertanyaan Variabel Insentif (X2)73
Tabel 4.26	Uji Validitas Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan (Y)74
Tabel 4.27	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja (X1)75
Tabel 4.28	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Insentif (X2)75
Tabel 4.29	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y1).....75
Tabel 4.30	Hasil Uji Heterokedastisitas Uji Glejser.....80
Tabel 4.31	Hasil Uji Multikolinearitas81
Tabel 4.32	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda82

Tabel 4.33	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	83
Tabel 4.34	Hasil Uji t.....	84
Tabel 4.35	Hasil Uji F.....	85

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Uji Validitas	48
Rumus 3.2 Rumus Uji Reliabilitas.....	49
Rumus 3.3 Rumus Regresi Linier Berganda	52

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1	Angket Penelitian L-1
Lampiran 2	Rekapitulasi Kuesioner Penelitian L-2
Lampiran 3	Hasil Uji Deskriptif L-3
Lampiran 4	Hasil Uji Kualitas Data L-4
Lampiran 5	Hasil Uji Asumsi Klasik L-5
Lampiran 6	Hasil Uji Pengaruh L-6
Lampiran 7	Hasil Uji Hipotesis L-7
Lampiran 8	Daftar Riwayat Hidup L-8
Lampiran 9	Surat Keterangan Penelitian L-9

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Dalam dinamika masyarakat global yang bersaing saat ini, yang ditandai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, mendorong berdirinya perusahaan-perusahaan baik dalam skala besar maupun kecil. Seringkali pula ditemukan masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Suatu perusahaan harus mendayagunakan dengan sebaik – baiknya sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia. Di dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang memegang peranan penting. Oleh karena itu dalam dunia bisnis yang berkembang semakin pesat saat ini serta perkembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin canggih maka hal itu akan membawa perubahan pola kehidupan karyawan agar dapat mampu bekerja secara optimal sebagai sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Perubahan tersebut mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan

kesungguhan waktu. (Karim, 2013:514) . Banyak faktor yang dapat menunjang prestasi kerja karyawan agar dapat terus meningkat sesuai dengan harapan dari manajemen , beberapa faktor yakni salah satunya hubungan kerja, karyawan dituntut untuk dapat beradaptasi antara rekan sekerja, bawahan dan atasan agar dapat menciptakan hubungan kerja yang nyaman satu sama lain, hubungan kerja yang nyaman akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman pula bagi karyawan sehingga karyawan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh manajemen.

Selain hubungan kerja yang dapat meningkatkan semangat karyawan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik, faktor lain yang mempengaruhi yakni kepemimpinan , kepemimpinan yang dimaksud yaitu bagaimana atasan mampu memotivasi karyawan agar mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh manajemen, banyak hal yang mampu dilakukan atasan agar mampu memotivasi karyawan salah satunya dengan melakukan pembinaan dan pengarahan untuk anak buah baik langsung / tak langsung dibawah tanggung jawabnya agar karyawan tersebut mengerjakan pekerjaan yang telah di targetkan perusahaan dengan benar sesuai ketentuan perusahaan, dan bukan hanya gaya kepemimpinan saja yang dituntut untuk menunjang prestasi kerja karyawan, pengetahuan karyawan juga di tuntut agar mampu menunjang prestasi karyawan itu sendiri, karyawan di tuntut agar dapat mengerti / mengetahui wewenang dan tanggung jawab berdasarkan *job description*, serta karyawan yang bersangkutan bisa menerima ide dan pendapat orang lain serta gemar membagi ilmu dengan rekan kerja.

Hal hal yang telah dijabarkan diatas sedikit banyaknya mampu memberikan hasil yang dapat menunjang prestasi kerja karyawan itu sendiri, dan hasil kerja yang maksimal yang telah dikerjakan oleh seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas SDM yang di milikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai cara dalam mengolah sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan antara lain bisa dilakukan dengan memberikan insentif dan motivasi pada karyawan yang nantinya akan mempengaruhi terhadap peningkatan hasil kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat berhasil, baik berupa tujuan jangka pendek, menengah dan panjang.

Insentif sedikit banyak juga memberikan efek positif kepada karyawan salah satunya yaitu peningkatan hasil kinerja, dan karyawan pun mampu mengembangkan ide kreatif yang ia miliki untuk mendapatkan hasil kerja yang luar biasa, keterangan diatas semakin jelas bahwa insentif merupakan pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap kinerja karyawan kepada perusahaan. (Serliana,M.Z.Arifini, 2018:7294). Hasilpenjabaran diatas juga dapat disimpulkan bahwasanyabegitu pentingnya peran sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan perusahaan, maka perusahaan harus mampu mewujudkan keinginan dan kebutuhan karyawan melalui pemberian insentif sehingga dapat mencapai kinerja yang tinggi.

Guna menciptakan sumber daya manusia yang handal, maka membutuhkan pengelolaan yang baik, pengelolaan sumber daya manusia yang baik juga

akan menghasilkan kualitas karyawan yang baik. Kualitas dalam hal ini yang dimaksudkan adalah hasil pekerjaan yang memuaskan atasan langsung / pihak pemberi tugas secara fisik keseluruhan berdasarkan *job description* dan seberapa jauh kepuasan atasan langsung atas sering atau tidaknya merevisi / merubah hasil pekerjaannya (ketelitian/kesempurnaan). Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, karyawan kerap dihadapkan pada masalah-masalah yang bersifat dinamik, masalah tersebut timbul seiring dengan berkembangnya perusahaan. Perusahaan tentunya akan menciptakan karyawan yang memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan yang ada akan dapat meningkatkan hasil yang lebih baik dari pekerja. Usaha peningkatan kinerja karyawan merupakan upaya untuk integrasi antara pekerja dengan perusahaan serta suatu usaha untuk pencapaian tujuan yang nantinya berguna bagi karyawan secara keseluruhan. (Arifin, 2017:1293).

PT. Telkom Akses atau yang disebut PT. TA merupakan salah satu dari anak perusahaan BUMN yaitu PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk(Telkom) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh Telkom. Pendirian PT. TA merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan broadband untuk menghadirkan akses informasi dan komunikasi tanpa batas bagi seluruh masyarakat Indonesia. Hingga saat ini PT. Telkom Akses Batam memiliki karyawan sebanyak 312 yang tersebar pada beberapa unit di beberapa daerah yaitu Batam, Tanjung Pinang, dan Tanjung Balai Karimun. PT.Telkom Akses Batam menggunakan metode KPI (Key Performance Indicator). Penilaian prestasi karyawan dilakukan setiap triwulan dan kemudian dirata-ratakan dalam setiap

tahun untuk mengetahui apakah pencapaian kinerja karyawan mengalami penurunan atau kenaikan berdasarkan kriteria penilaian yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut adalah kriteria penilaian prestasi kerja karyawan di PT.Telkom Akses Batam :

Tabel 1.1 Kriteria Penilaian Prestasi Karyawan PT. Telkom Akses

No	Nilai Kerja Individu (NKI)	Keterangan
1	P1 > 110	Istimewa
2	P2 103 – 110	Baik Sekali
3	P3 96 – 103	Baik
4	P4 90 – 96	Kurang
5	P5 < 90	Kurang sekali

Sumber:Bagian SDM PT.Telkom Akses Batam (2018)

Dari kriteria penilaian prestasi karyawan diatas, maka peneliti dapat menyajikan data prestasi karyawan PT.Telkom Akses Batam dari tahun 2017 sampai 2018 yang menunjukkan hasil kerja karyawan di PT.Telkom Akses Batam. Berdasarkan tabel 1.1 kriteria penilaian prestasi kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel 1.2 rekapitulasi penilaian kinerja karyawan pada tahun 2017.

Tabel 1.2Daftar Rekapitulasi Prestasi Karyawan PT. Telkom Akses Tahun 2017- 2018.

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria Penilaian NIK (Nilai Kerja Individu)				
		P1 > 110 (Istimewa)	P2 103 - 110 (Baik Sekali)	P3 96 - 103 (Baik)	P4 90 - 96 (Kurang)	P5 < 90 (Kurang Sekali)
2017	201	11	30	119	30	11
2018	312	17	46	180	51	18

Sumber: Bagian SDM PT.Telkom Akses Batam (2018)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dilihat pencapaian prestasi kerja individu dari tahun 2017 sampai dengan 2018 mengalami fluktuasi. Tahun 2017 sampai 2018 karyawan yang mencapai kriteria sangat istimewa hanya 11 orang yaitu di tahun 2017. Untuk kriteria baik sekali mengalami kenaikan di tahun 2017. Untuk kriteria baik dari tahun 2017 sampai 2018 mengalami kenaikan yang tinggi pada tahun 2018 yaitu 180 karyawan. Tetapi untuk kriteria kurang dicapai karyawan mengalami peningkatan pada tahun 2018. Pencapaian kriteria penilaian NKI disimpulkan bahwa dari tahun ke tahun dapat dilihat bahwa kinerja karyawan rata-rata tinggi hanya berada di kategori baik. Tabel 1.2 dapat disimpulkan bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan belum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan PT.Telkom Akses Batam. Perusahaan yang menginginkan prestasi karyawan berada rata-rata di kriteria baik sekali dan mendekati istimewa.

Guna mendapatkan jawaban yang pasti mengenai hubungan antara prestasi kerja dan insentif yang didapatkan oleh PT.Telkom Akses Batam terhadap kinerja karyawan, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan fenomena-fenomena diatas. Oleh sebab itu peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "***Pengaruh Prestasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses***".

1.2 Identifikasi Masalah

Dengan melihat latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, antara lain:

1. Ketidak mampuan karyawan dalam beradaptasi dengan rekan sekerja, bawahan dan atasan.
2. Karyawan tidak mampu memberikan kontribusi terhadap tugas orang lain yang ada hubungan dengan bidang tugas-tugasnya.
3. Kegagalan manajermelakukan pembinaan dan pengarahan untuk anak buah langsung / tak langsung dibawah tanggung jawabnya.
4. Karyawan tidak mengerti / mengetahui wewenang dan tanggung jawab berdasarkan *job description*.
5. Karyawan belum mampu menunjukkan perubahan kinerja yg lebih baik dan tidak mempunyai loyalitas terhadap perusahaan.
6. Insentif yang di dapat karyawan tidak sesuai dengan pengorbanan kerja yang telah dilakukan.
7. Ketidak mampuan karyawan untuk menggunakan waktu, tenaga, uang dan peralatan lain dalam mencapai hasil yang maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dilakukan pada September 2018. Agar peneltian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan peneltian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Adapun pembatasan masalah yang akan dikemukakan yaitu prestasi kerja dan insentifyang dijadikan sebagai variabel bebas (*independent*) dan pembatasan masalah padakerja karyawan yang dijadikan sebagai variabel terikat (*dependent*).

Karyawan yang dimaksud dalam penelitian adalah karyawan PT Telkom Akses khusus area Batam yang berjumlah 113 orang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses?
3. Apakah prestasi kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif kinerja karyawan PT Telkom Akses.
3. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan mengenai prestasi kerja dan insentif serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan dan digunakan sebagai bahan kajian atau referensi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh prestasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan perusahaan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Sebagai harapan yang dapat menjadi suatu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan terutama yang berhubungan dengan prestasi kerja dan insentif pada perusahaan di masa yang akan datang.

- b. Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan tingkat manajerial untuk menentukan langkah-langkah dalam meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.
2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Putera Batam dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Prestasi Kerja

2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009:149) prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Sedangkan menurut Bernadin dan Russel (2009:150) memberikan definisi tentang prestasi kerja adalah catatan hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi – fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Murphy dan Cleveland (2009:154) prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karier, program – program kompensasi, promosi, demosi, pensiun, dan pemberhentian karyawan atau pemecatan. Walaupun diakui bahwa penilaian prestasi kerja banyak manfaatnya, namun masih banyak pimpinan yang tidak bersedia melakukannya.

2.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Strees (2009:151), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

- a. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan perananan seorang pekerja
- c. Tingkat motivasi kerja

Walaupun setiap faktor secara sendiri – sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan. Byar Rue (2009:151), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. Faktor – faktor individu yang dimaksud adalah :

- a. Usaha (*effort*)

Menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

- b. *Abilities*

Sifat – sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas

- c. *Role/ task perception*

Segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

2.1.3 Faktor – faktor lingkungan mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009:151), mengemukakan, faktor – faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu :

- a. Kondisi fisik
- b. Peralatan
- c. Waktu
- d. Material
- e. Pendidikan
- f. Supervisi
- g. Desain Organisasi
- h. Pelatihan
- i. Keberuntungan

2.1.4 Indikator dalam prestasi kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009:152), indikator yang disajikan dalam menilai prestasi kerja, yaitu :

1. Hasil Kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.

4. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Displin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Dari uraian tersebut di atas, maka dapatlah disimpulkan, bahwa pembahasan masalah keberhasilan kerja atau prestasi kerja haruslah dilihat dari dua sudut pandang, yaitu :

1. Harus dilihat aspek – aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan.
2. Perilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Perilaku itu sendiri dipengaruhi oleh dua variabel utama yang individual dan situasional.

2.2 Insentif

2.2.1 Pengertian Insentif

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasara organisasi secara keseluruhan.

Menurut S. Pangabean (2010:89), mengemukakan bahwa Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Menurut Melayu S.P (2013:118), mengemukakan bahwa Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Menurut Mangkunegara (2011:89) bahwa insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.

2.2.2 Jenis - jenis insentif

Jenis-jenis insentif dalam suatu perusahaan/instansi, harus dituangkan secara jelas sehingga dapat diketahui oleh pegawai dan oleh perusahaan tersebut dapat dijadikan kontribusi yang baik untuk dapat menambah gairah kerja bagi

pegawai yang bersangkutan. Menurut ahli manajemen sumber daya manusia P. Siagian (2010:268), jenis-jenis insentif tersebut adalah :

1. *Piece work*, adalah teknik yang digunakan untuk mendorong kerja pegawai berdasarkan hasil pekerjaan pegawai yang dinyatakan dalam jumlah unit produksi.
2. Bonus, adalah Insentif yang diberikan kepada pegawai yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.
3. Komisi, bonus yang diterima karena berhasil melaksanakan tugas dan sering diterapkan oleh tenaga-tenaga penjualan.
4. Insentif bagi eksekutif, insentif yang diberikan kepada pegawai khususnya manajer atau pegawai yang memiliki kedudukan tinggi dalam suatu perusahaan, misalnya untuk membayar cicilan rumah, kendaraan bermotor atau biaya pendidikan anak.
5. Kurva “kematangan”, diberikan kepada tenaga kerja yang karena masa kerja dan golongan pangkat serta gaji tidak bisa mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, misalnya dalam bentuk penelitian ilmiah atau dalam bentuk beban mengajar yang lebih besar dan sebagainya
6. Rencana insentif kelompok, kenyataan bahwa dalam banyak organisasi, kinerja bukan karena keberhasilan individual melainkan karena keberhasilan kelompok kerja yang mampu bekerja sebagai suatu tim.

2.2.3 Dasar pemberian insentif

Dasar pemberian insentif dapat dikaitkan dengan berbagai ukuran yang dihubungkan langsung dengan prestasi kerja karyawan, menurut Heidjrahman (2002:142), ada beberapa macam dasar yang dapat dipakai sebagai dasar pemberian insentif, yaitu :

1. *Amount of output*, pemberian insentif berdasarkan jumlah output yang dihasilkan, misalkan berdasarkan satuan hasil, dasar perhitungan dengan cara melihat hasil kerja atau satuan hasil yang dihasilkan seorang pegawai/karyawan. Jika hasil kerjanya melebihi dari standar yang telah ditetapkan maka selisihnya akan diperhitungkan dengan uang.
2. *Quality of output*, pemberian insentif berdasarkan kualitas output yang dihasilkan, misalkan insentif yang akan diberikannya hanya untuk output yang telah memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan oleh perusahaan/instansi.
3. *Success in reaching goals*, pemberian insentif yang didasarkan pada keberhasilan mencapai target yang telah ditetapkan. Jika seorang pegawai telah berhasil mencapai target tertentu maka akan diperhitungkan dengan uang yang besarnya telah ditentukan pula. Semakin tinggi target yang dicapai pegawai maka insentif yang diperoleh akan semakin besar.
4. *Amount of profit* , Pemberian insentif didasarkan pada jumlah keuntungan yang dihasilkan, misalnya dengan profit sharing.

5. *Cost efficiency*, pemberian insentif didasarkan pada perhematan biaya-biaya yang digunakan perusahaan/instansi, misalnya dengan product sharing. Dimana pegawai akan memperoleh tambahan upah dari hasil efisiensi biaya tenaga kerja.

2.2.4 Indikator – indikator pemberian insentif

Menurut Hasibuan (2013:118) beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

- a. Kinerja

Sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

- b. Lama Kerja

Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per

bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.

c. Senioritas

Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.

d. Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

e. Keadilan dan Kelayakan

Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang

memangku jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut.

Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.

f. Evaluasi Jabatan

Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun rangking dalam penentuan insentif.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi. Sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tuntutan organisasi. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila karyawan mampu bekerja sesuai dengan standart penilaian yang ditetapkan organisasi.

2.3.2 Indikator kinerja karyawan

Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidakmengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain :

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain :

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

Tanggung jawab kerja menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

Indikator dari tanggung jawab kerja antara lain:

- a. Hasil kerja
- b. Mengambil keputusan

Kerjasama kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kerjasama antara lain :

- a. Jalin kerjasama
- b. Kekompakan

Inisiatif Kemampuan karyawan dalam menciptakan ide-ide baru.

2.3.3 Faktor – faktor kinerja karyawan

Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kemampuan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi. Hal ini sangat sulit dicapai apabila karyawan yang bekerja di dalamnya merupakan orang – orang yang tidak produktif. Perusahaan kadang kala tidak memiliki kemampuan untuk membedakan mana karyawan yang produktif atau mana karyawan yang tidak produktif. Perusahaan yang sangat berorientasi pada profit, banyak yang memandang bahwa karyawan adalah mesin pencetak uang sehingga perusahaan lupa untuk memberikan *maintenance* dengan

baik. Padahal karyawan itu sendiri adalah sebuah investasi yang perlu untuk selalu dipelihara agar dapat berproduksi dengan semaksimal mungkin.

Konsep tentang kinerja diungkapkan oleh (Dessler, 2010:87) yang mendefinisikan kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian, kinerja menfokuskan pada hasil kerjanya. menyatakan kinerja sebagai *“performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period”*. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Lebih lanjut, Hasibuan mengungkapkan bahwa 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 karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Beragam penilaian kinerja telah diteliti sebelumnya. (Fuad, 2010:32) melakukan penilaian terhadap kinerja sumber daya manusia berdasarkan perilaku yang spesifik (*judgement performance evaluation*) dengan menggunakan sebelas kriteria yaitu kuantitas kerja karyawan, kualitas kerja karyawan, efisiensi karyawan, standar kualitas karyawan, usaha karyawan, standar profesional karyawan, kemampuan karyawan terhadap pekerjaan inti, kemampuan karyawan

menggunakan akal sehat, ketepatan karyawan, (pengetahuan karyawan dan kreativitas karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu dapat dijadikan atau dipakai sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya meskipun ada perbedaan objek ataupun variabel yang diteliti, penelitian tersebut dipakai sebagai gambaran peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian. Metode analisis yang digunakan dan pengolahan data yang dilakukan peneliti tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penelitian berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garda Utama Bandung” yang disusun oleh Windry Setyaning Warsito, Universitas Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kridatama Bandung, Vol. 1 No.1 Januari 2017, Hal 15 ISSN - 2548-8228. Tujuan penelitian tersebut Karyawan merupakan salah satu aset utama perusahaan yang menjadi dan pelaku aktif dari seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan harus diikutsertakan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena tanpa peran karyawan, maka aktivitas perusahaan tidak bisa mencapai hasil yang diharapkan. Prestasi kerja karyawan harus dinilai berdasarkan atas asas keadilan dan objektivitas serta harus diinformasikan secara jelas kepada seluruh karyawan agar para karyawan dapat termotivasi dan berusaha meraih promosi jabatan di perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian, secara umum menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan pada PT. Garda Utama

Bandung dinilai sudah baik dan kinerja karyawanpun dinilai sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

2. Penelitian berjudul “Pengaruh Penempatan Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh” yang disusun oleh Julia Anita, Nasir Aziz, Mukhlis Yunus , Universitas Syiah Kuala , Vol. 2 No.1 November 2013, Hal 67-77 ISSN 2302-0199. Tujuan penelitian tersebut untuk mengetahui pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Mobilitas Penduduk Aceh baik secara simultan maupun secara parsial. Dengan jumlah populasi 270 pegawai dan jumlah sampel sebanyak 161 orang dimana jumlah sampel tersebut diperoleh berdasarkan rumus Slovin, yang diambil secara Stratified Random Sampling. Peralatan analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis).
3. Penelitian berjudul “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Deconey Jakarta” yang disusun oleh Fahmi Kamal , Universitas Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Sarana Informatika , Vol. 2 No.1 Juli 2018, Hal 11 ISSN 2598 – 5256 . Tujuan penelitian tersebut Penilaian kinerja kerja (performance appraisal) adalah salah satu proses yang digunakan untuk mengukur, menentukan dan membandingkan pelaksanaan kinerja karyawan baik secara individu maupun sebagai tim. Tujuan utamanya adalah untuk

menghasilkan informasi yang akurat dan valid tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang digunakan oleh seorang karyawan untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka berdasarkan keterampilan, pengalaman dan ketulusan serta waktu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada penilaian kinerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Deconey Jakarta.

4. Penelitian berjudul “Peranan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha Pos III Palembang” yang disusun oleh Al Hushori, Maya Novianty , Universitas Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya , Vol. 13 No.1 Mei 2015, Hal 108 ISSN 2085-1375 . Tujuan penelitian ini menyangkut tentang tindakan penilaian dari kinerja karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha Pos III Palembang. Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha Pos III Palembang yang bertempat di Jalan Kapten A Rivai No. 63 Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tindakan penilaian kinerja terhadap karyawan yang bekerja di perusahaan.
5. Penelitian berjudul “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda” yang disusun oleh Ibnu Yarham Yamanie, Syaharuddin Y , Universitas Ekonomi dan Binis Universitas Mulawarman, Indonesia , Vol. 8 No.1 2016, Hal 55 ISSN 2528-1518. Tujuan penelitian tersebut adalah untuk menyelidiki dan mengambil fokus pada pengaruh penilaian prestasi kerja komitmen organisasi dan disiplin kerja yang bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan untuk PT. Pelindo IVSamarinda. Hasil penelitian ini adalah pengaruh penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

6. Penelitian berjudul “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi RSUP Dr. Hasan Sadikin” yang disusun oleh Rina Winarni, Ahmad Muhtadi, Emma Surahman , Universitas Padjadjaran, Sumedang, Indonesia, Vol. 5 No.4 2016, Hal 278 ISSN 2252–6218 . Tujuan penelitian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Tenaga Teknis Kefarmasian Non-PNS Instalasi Farmasi. Metode yang digunakan adalah metode survei analitik dengan rancangan potong lintang. Sampel yang digunakan 102 karyawan instalasi farmasi kompetensi Tenaga Teknis Kefarmasian dengan status kepegawaian Non-PNS. Pengumpulan

data menggunakan kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis jalur.

7. Penelitian berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado” yang disusun oleh Desty Patras, Sri Murni, Arrazi B.H Jan , Universitas Sam Ratulangi Manado , Vol. 5 No.2 Juni 2017, Hal 1978–1988 ISSN 2303-1174 . Tujuan penelitian Peranan sumber daya manusia sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan, hal ini tentunya tidak luput dari berbagai faktor pendukung dalam meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan. Tujuan penelitian adalah ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja , lingkungan kerja dan pemberian insentif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (persero) kantor wilayah V manado. Metode penelitian yang di gunakan adalah kuantitatif dengan Teknik Analysis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian berjumlah 44 Responden pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor wilayah V Manado. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu dengan mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja dan pemberian insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan

signifikan terhadap prestasi kerja, pemberian insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

8. Penelitian berjudul “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara” yang disusun oleh Haedar, Muh. Iqbal, Gunai , Universitas Muhammadiyah Palopo , Vol. 5 No.1 Februari 2015 , Hal 15 – 21 ISSN 2339-1502 . Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba. Metode yang digunakan adalah metode analistis regresi. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dihasilkan dari penelitian lapangan dan studi kepustakaan. Hasil analisis regresi linier sederhana penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba dengan nilai koefisiensi korelasi pada output SPSS sebesar 0,889. Dengan hasil analisa yang telah dilakukan penelitian ini menyimpulkan bahwa terbukti terdapat pengaruh yang sangat kuat dan signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Suraco Jaya Abadi Motor Cabang Masamba.
9. Penelitian berjudul “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidioarjo” yang disusun oleh Muhammad Rizal Nur Irawan ,

Universitas Islam Lamongan , Vol. 1 No.1 Januari 2018 , Hal 36 – 41
ISSN 2615-6237. Tujuan penelitian mengetahui dan menganalisis
Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
pada PT.Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. Metode Penelitian yang
digunakan adalah metode survey dengan membagikan kuisisioner
kepada responden. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah
seluruh karyawan PT.Mahkota Sakti Jaya sejumlah 110 Responden.
Obyek penelitian ini adalah dilokasi perusahaan yang mencakup
tentang letak dan batas wilayah lingkup perusahaan pada PT.Mahkota
Sakti Jaya Sidoarjo.

10. Penelitian berjudul “Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan *Organisational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar” yang disusun oleh M. Ikhwan Maulana Haeruddin , Universitas Negeri Makassar , Vol. 2 No.1 Oktober 2017 , Hal 11 ISSN 2550-0783 . Tujuan penelitian faktor kompensasi, baik itu finansial maupun yang bersifat non-finansial diyakini oleh beberapa Penelitian terdahulu dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Paper ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, khususnya aspek gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan dan juga *Organisational citizenship behaviour* (OCB). Juga diketahui dari Penelitian ini bahwa dengan tingginya nominal insentif juga diyakini dapat mengurangi *turnover intentions dan actual turnover*.

11. Penelitian berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Idec Wood Di Tarakan” yang disusun oleh Zainal Arifin , Universitas Mulawarman , Vol. 5 No.4 2017 , Hal 1293 ISSN 2355-5408 . Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT IDEC WOOD di Tarakan. Adapun model analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persamaan regresi variabel adalah sebagai berikut : $Y = 2,540 + 0,216 X1 + 0,247 X2$, hasil persamaan menunjukkan bahwa bahwa variabel insentif material dan insentif non material berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya bahwa setiap peningkatan insentif material dan insentif non material akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan PT IDEC WOOD di Tarakan hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama Insentif Material (X1) dan Insentif non Material (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT IDEC WOOD di Tarakan. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel insentif non material berpengaruh dominan terhadap kinerja.
12. Penelitian berjudul “Faktor - Faktor Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di Radio Republik Indonesia Manado” yang disusun oleh Aisari J.P. Soeprijadhie , Universitas Sam Ratulangi , Vol. 1 No.4 Desember 2013 , Hal 60 ISSN 2303-1174 . Tujuan penelitian kinerja karyawan dalam perusahaan dapat ditunjang

oleh tim kerja yang solid. Setiap karyawan selalu ingin merasa puas dengan apa yang mereka kerjakan, kenyamanan dalam bekerja merupakan satu hal yang mendasari seorang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Setiap karyawan berhak untuk mengambil keputusan dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh atasan agar supaya karyawan tersebut merasa dihargai dan merasa puas dengan apa yang dikerjakannya sehingga hal itu membuat kinerjanya akan meningkat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan dan komponen genetik terhadap kinerja karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. Kesimpulan penelitian ini adalah faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan dan komponen genetik secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

13. Penelitian berjudul *“The impact of incentives on the performance of employees in public sector: Case study in Ministry of labor”* yang disusun Royal Jordanian Hashemite Bureau, Jordan General Trading, Jordan Islamic Arab Bank, Jordan Ministry of Education, Jordan , Vol. 9 No.9 2017 , Hal 119 ISSN 2222-2839. The purpose of this research is to evaluate of incentives on the performance of employees in Jordan Case study :(Ministry of Labor). Results show

that Incentives affect the performance of staff in the public sector in Jordan, do not affect the practical experience on the performance of staff in the public sector and the qualification does not affect the performance of staff in the government sector. And recommendations are made in In order to focus on providing fair and adequate compensation when retired employees and salaries compatible with the level of their performance at work and the interest in providing moral support and praise for the staff to raise the level of their performance.

14. Penelitian berjudul “*The Impact Of Incentives On Productivity Of Firms In Ghana : A Case Study Of Ghana Airport Company Limited*” yang disusun Godson Ahiabor , University College, Tema, Ghana , Vol. 8 2013 , Hal 6 119 ISSN 2029-6932. The purpose of this research *The study investigates the impact of incentives on the productivity of firms in Ghana. The study had the following objectives: to establish the relationship between incentives and higher productivity among workers, to find out any relationship between motivational factors and work of staff, and to determine how incentives influence workers approach to work and their performance. To achieve these goals, a questionnaire was designed based on the objectives. The completed questionnaires were processed and analyzed using Simple Percentage and Frequency. The findings of this study revealed that there was a positive relationship between incentives and productivity, alongside*

monetary incentives, another key factor in motivating employees is to involve them in the process aimed at attaining organizational effectiveness because without their co-operation the organization cannot perform. The study concluded that non monetary factors like health, equipment use among other things counted more than monetary rewards. The study recommends the establishment of a unit to look at issues of incentives that will enhance productivity.

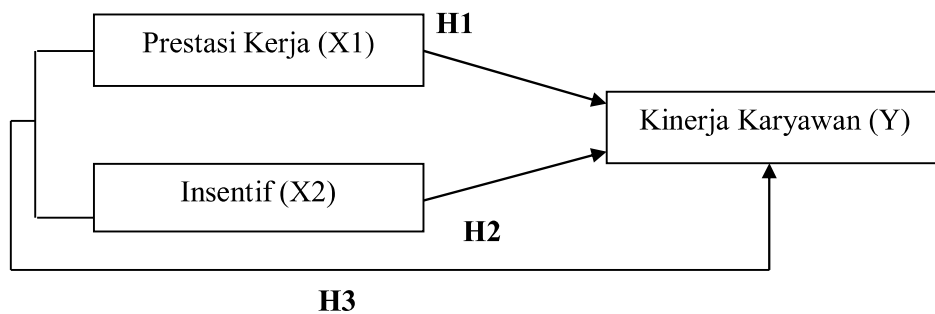
2.5 Kerangka Pemikiran

Setiap Organisasi / Perusahaan mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan suatu perusahaan tidak hanya untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, namun juga harus memperhatikan kualitas dari hasil produksinya. Produk yang bermutu dihasilkan oleh karyawan yang bermutu. Karyawan yang bermutu adalah karyawan yang berprestasi tinggi. Untuk mengetahui apakah karyawan yang ada dalam perusahaan memiliki kualitas yang tinggi dan dapat bekerja dengan baik perlu diadakan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan maka dapat diketahui sejauh mana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara keseluruhan.

Penilaian prestasi kerja tidak dapat dipisahkan dengan kebijaksanaan perusahaan di bidang personalia. Penilaian prestasi kerja bagi semua karyawan di dalam perusahaan. Penilaian prestasi kerja karyawan perlu dilaksanakan secara rutin agar dapat mengetahui peran aktif para karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sistem penilaian harus dilaksanakan dengan jelas dan obyektif dan dapat digunakan sebagai pedoman dalam menilai karyawan

secara adil. Dalam pelaksanaan penilaian yang ada akan menumbuhkan suasana kerja yang sehat dan bersemangat karena karyawan merasa diperhatikan dan diperlakukan sama dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan semangat kerja yang tinggi dari karyawan tersebut maka akan dapat meningkatkan produktifitas yang tinggi. Disisi lain, sebagai balas jasa dari pihak perusahaan / organisasi kepada karyawan adalah dengan memberikan insentif. Pemberian insentif kepada karyawan merupakan hal yang penting dalam organisasi, dimana pengelolaan kompensasi menjadi tanggung jawab Departemen Sumber Daya Manusia.

Kerangka pemikiran yang disajikan dalam bentuk skema sederhana dimana indikator variabel – variabel mengenai Prestasi Kerja dan Insentif mempengaruhi Kinerja Karyawan. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini disajikan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber:Peneliti, 2018

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dalam penelitian ini, hipotesis yang diajukan adalah :

1. Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses.
2. Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses.
3. Prestasi Kerja dan Insentif secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Akses.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam mengadakan suatu penelitian, peneliti terlebih dahulu harus menentukan metode yang akan digunakan, karena hal ini merupakan pedoman atau langkah – langkah yang harus dilakukan dalam penelitian yang akan membawa peneliti kepada suatu kesimpulan penelitian yang merupakan pemecahan masalah yang diteliti. Menurut sugiyono (2009:2) metodologi penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Melalui penelitian manusia dapat menggunakan hasilnya, secara umum data yang telah diperoleh dari penelitian dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dapat difungsikan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk memeriksa hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun metode yang difungsikan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas, hingga metode yang digunakan adalah metode *descriptive survey*.

Menurut sugiyono (2009:13) metode survey digunakan untuk memperoleh data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi penelitian

melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan memberikan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan lain - lain.

3.2 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2012:59) definisi operasional variabel adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu dapat digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti adalah prestasi kerja, insentif, dan kinerja karyawan. Variabel tersebut dikelompokkan menjadi dua, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas adalah variabel yang berpengaruh terhadap variabel terikat. Yang menjadi variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah prestasi kerja dan insentif, sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

3.2.1 Prestasi kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009:152), indikator yang disajikan dalam menilai prestasi kerja, yaitu :

1. Hasil Kerja adalah tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, tingkat semangat kerja serta positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

3.2.2 Insentif

Menurut Hasibuan (2013:118) beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan insentif antara lain sebagai berikut:

1. Kinerja, sistem insentif dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya insentif dengan kinerja yang telah ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Berarti besarnya insentif tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja pegawai. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja diukur secara kuantitatif, memang dapat dikatakan bahwa dengan cara ini dapat mendorong pegawai yang kurang produktif menjadi lebih produktif dalam bekerjanya. Di samping itu juga sangat menguntungkan bagi pegawai yang dapat

bekerja cepat dan berkemampuan tinggi. Sebaliknya sangat tidak favourable bagi pegawai yang bekerja lamban atau pegawai yang sudah berusia agak lanjut.

2. Lama Kerja, Besarnya insentif ditentukan atas dasar lamanya pegawai melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu ataupun per bulan. Umumnya cara yang diterapkan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pemberian insentif berdasarkan kinerja.
3. Senioritas, Sistem insentif ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas pegawai yang bersangkutan dalam suatu organisasi. Dasar pemikirannya adalah pegawai senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari pegawai yang bersangkutan pada organisasi di mana mereka bekerja. Semakin senior seorang pegawai semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi, dan semakin mantap dan tenangnya dalam organisasi.
4. Kebutuhan, Cara ini menunjukkan bahwa insentif pada pegawai didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari pegawai. Ini berarti insentif yang diberikan adalah wajar apabila dapat dipergunakan untuk memenuhi sebagian kebutuhan pokok, tidak berlebihan namun tidak berkekurangan. Hal seperti ini memungkinkan pegawai untuk dapat bertahan dalam perusahaan/instansi.

5. Keadilan dan Kelayakan, Dalam sistem insentif bukanlah harus sama rata tanpa pandang bulu, tetapi harus terkait pada adanya hubungan antara pengorbanan (input) dengan (output), makin tinggi pengorbanan semakin tinggi insentif yang diharapkan, sehingga oleh karenanya yang harus dinilai adalah pengorbanannya yang diperlukan oleh suatu jabatan. Input dari suatu jabatan ditunjukkan oleh spesifikasi yang harus dipenuhi oleh orang yang memegang jabatan tersebut. Oleh karena itu semakin tinggi pula output yang diharapkan. Output ini ditunjukkan oleh insentif yang diterima para pegawai yang bersangkutan, di mana di dalamnya terkandung rasa keadilan yang sangat diperhatikan sekali oleh setiap pegawai penerima insentif tersebut. Disamping masalah keadilan dalam pemberian insentif tersebut perlu pula diperhatikan masalah kelayakan. Layak pengertiannya membandingkan besarnya insentif dengan perusahaan lain yang bergerak dalam bidang usaha sejenis. Apabila insentif didalam perusahaan yang bersangkutan lebih rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, maka perusahaan/instansi akan mendapat kendala yakni berupa menurunnya kinerja pegawai yang dapat diketahui dari berbagai bentuk akibat ketidakpuasan pegawai mengenai insentif tersebut.
6. Evaluasi Jabatan, Evaluasi jabatan adalah suatu usaha untuk menentukan dan membandingkan nilai suatu jabatan tertentu dengan nilai jabatan-jabatan lain dalam suatu organisasi. Ini berarti pula

penentuan nilai relatif atau harga dari suatu jabatan guna menyusun ranking dalam penentuan insentif.

3.2.3 Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2013:67) kinerja karyawan dapat dinilai dari :

1. Kualitas kerja Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

Indikator dari kualitas kerja antara lain :

- a. Kerapihan
 - b. Ketelitian
 - c. Hasil kerja
2. Kuantitas kerja Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kuantitas kerja antara lain :
 - a. Kecepatan
 - b. Kemampuan
 3. Tanggung jawab kerja Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan

perilaku kerjanya setiap hari. Indikator dari tanggung jawab kerja antara lain:

- a. Hasil kerja
 - b. Mengambil keputusan
4. Kerjasama Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kerjasama antara lain :
- a. Jalin kerjasama
 - b. Kekompakan
5. Inisiatif Kemampuan karyawan dalam menciptakan ide-ide baru

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Independen: Prestasi Kerja (X1)	Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja, Edy Sutrisno (2009 p. 149)	1. Hasil Kerja	Skala likert
		2. Pengatahuan Pekerjaan	Skala likert
		3. Inisiatif	Skala likert
		4. Kecekatan Mental	Skala likert
		5. Sikap	Skala likert
		6. Displin waktu dan absensi	Skala likert

Insentif (X2)	Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insetif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi, Hasibuan Melayu S.P (2013 p. 118)	1. Kinerja	Skala likert
		2. Lama Kerja	Skala likert
		3. Senioritas	Skala likert
		4. Kebutuhan	Skala likert
		5. Keadilan dan Kelayakan	Skala likert
		6. Evaluasi Jabatan	Skala likert
Dependen: Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan, Mangkunegara (2016 p. 67)	1. Kualitas kerja	Skala likert
		2. Kuantitas kerja	Skala likert
		3. Tanggung jawab kerja	Skala likert
		4. Kerjasama	Skala likert
		5. Inisiatif	Skala likert

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Agar penelitian ini dapat menghasilkan kesimpulan yang benar maka peneliti memberikan kuesioner, tetapi terlebih dahulu menentukan populasi dan sampel. Menurut Sugioyono (2012:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Akses khusus area Batam yang terdiri 113 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012:81), yang mengatakan bahwa: "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus."

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Data adalah kumpulan informasi yang dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dipakai adalah :

3.4.1 Penelitian Lapangan

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012:137) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode ini dilakukan dengan memberikan sejumlah pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan dalam angket berpedoman pada indikator – indikator variabel, pengerjaannya dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan kepada responden yaitu karyawan PT. Telkom Akses di area Batam.

3.4.2 Studi Pustaka

Penulis melakukan metode ini dengan mempelajari dan mengumpulkan hasil pengutipan literatur buku-buku serta data tertulis yang berhubungan dengan penulisan meliputi teori yang berkaitan dengan prestasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan untuk dijadikan sebagai landasan teori untuk pembahasan selanjutnya.

3.5 Metode Analisis Data

Menurut Moh Nazir (2011:346) analisis data merupakan metode bagian yang sangat penting dalam metode ilmiah karena dengan analisis data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian.

Metode penelitian data dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif yang akan mencari pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Setelah data dari sampel yang mewakili populasi, langkah berikutnya adalah menganalisisnya untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis data didalam penulisan skripsi ini diolah dengan bantuan program peranti lunak SPSS (*Statistical Package of Social Sciences*).

3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2009:147) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Metode ini umumnya digunakan oleh penelitian untuk mengetahui informasi mengenai jumlah dan presentasi dari karakteristik demografi responden. Demografi responden dalam penelitian ini ditinjau dari jenis kelamin, umur, area tempat kerja, masa kerja, dan pendapatan perbulan. Analisis statistik deskriptif bertujuan

untuk menyajikan informasi profil responden seperti demografi responden, yang terdiri dari: jenis kelamin, pendidikan, pekerjaan dan usia.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Data yang memperoleh melalui prosedur pengumpulan data selanjutnya dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur penelitian, sehingga perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dari kuesioner yang digunakan.

3.5.2.1 Uji Validitas

Syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel adalah memiliki instrumen penelitian yang valid dan reliabel. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid memiliki validitas rendah.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan instrument yang digunakan pada penelitian. Valid atau tidaknya suatu instrument dapat diketahui dengan cara mencari nilai r tabel dan r hasil dengan program SPSS. Kemudian nilai r hasil dibandingkan dengan r tabel. Jika r hasil positif dan r hasil $>$ r tabel maka dapat dikatakan hasil tersebut valid, sedangkan jika r hasil $<$ r tabel maka dapat dikatakan hasilnya tidak valid. Uji validitas dapat dihitung dengan menggunakan perhitungan korelasi.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Rumus 3.1 Uji Validitas

Keterangan:

R_{xy} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang korelasikan

X = skor tiap item

Y = skor total item

Sugiyono (2012:183) mengemukakan, bila harga korelasi dibawah 0,3 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrument tersebut sudah baik. Instrument yang sudah dapat dipercaya atau reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Instrumen dikatakan reliabel apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan juga untuk menguji ketepatan hasil pengukuran kuesioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$.

$$\alpha = \frac{k.r}{1+(k-1)r}$$

Rumus 3.2 Uji Reliabilitas

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian regresi dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dan uji heterokedastisitas. Menurut Ghozali (2009:147) model regresi yang baik adalah model regresi yang berdistribusi normal. Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat digunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas dan heteroskedastisitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel dependen dan variabel independen. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2009:125) Uji heterokedastisitas berguna untuk mengetahui apakah adalah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lainnya, cara untuk mengetahui ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi

variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di studentized. Dasar analisisnya adalah:

- a. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara lain untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan metode *Glejser Test*, yaitu dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap variable independen, sehingga dapat diketahui ada tidaknya derajat kepercayaan 5%. Jika nilai signifikansi variable independen $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi variable independen $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2009:125).

3.5.3.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (*independent*). Dasar analisisnya sebagai berikut:

- a. *Tolerance value*, 0.10 atau VIF >10 : terjadi multikoleneartitas.
- b. *Tolerance value*, 0.10 atau VIF < 10 : tidak terjadi multikoleneartitas.

Dari nilai VIF yang diperoleh tersebut, akan menunjukkan ada atau tidaknya autokorelasi antara sesama variabel bebas.

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengembangan regresi sederhana terhadap aplikasi yang mencakupnya dua variabel independen (*predictor*) atau lebih untuk menduga nilai-nilai variabel dependen.

Model terhadap Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi berganda ini dapat ditulis analisis ini dengan alasan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya yaitu antara Prestasi Kerja (X1), Insentif (X2) berpengaruh:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

Rumus 3.3 Regresi Linier Berganda

Dimana

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresi

X1 = Prestasi Kerja

X2 = Insentif

3.5.4.2 Uji R dan R Square

Menurut Sugiyono (2009:216) menyimpulkan bahwa dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi, yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (R^2). Koefisien ini disebut koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi independen.

Menurut Sugiyono (2009:218) menyimpulkan bahwa regresi ganda dapat dimanfaatkan untuk menghitung korelasi ganda lebih dari dua variabel secara bersama-sama.

Tabel 3.2 Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012: 184)

Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Bila $R=0$ berarti diantara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*) tidak ada hubungannya, sedangkan bila $R=1$ berarti antara variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependen*) mempunyai hubungan kuat. Dalam penelitian ini, untuk mengolah data digunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan, Ghazali (2009:98). Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} .

Bentuk pengujiannya adalah:

H0 : Tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

H1 : Terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual mempengaruhi variabel independen, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel independen.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H0 ditolak dan H1 diterima.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H0 diterima dan H1 ditolak.

Uji T juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

1. Jika tingkat signifikansi $< 0,05$, maka H0 ditolak dan H1 diterima.
2. Jika tingkat signifikansi $> 0,05$, maka H0 diterima dan H1 ditolak.

3.5.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah:

H0: Tidak terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

H1: Terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dimana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H1 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

1. Jika $sig > \alpha (0,05)$, maka H0 diterima H1 ditolak
2. Jika $sig < \alpha (0,05)$, maka H0 ditolak H1 diterima.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi yang dipilih sebagai tempat penelitian untuk keperluan tugas akhir ini adalah:

Nama Perusahaan : PT Telkom Akses

Jenis Usaha : Jasa Konstruksi dan Pengelolaan Infrastruktur J
Jaringan

Telp : (0778) 394029

Pemilik Perusahaan : Bapak Badrianto

Semua data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data yang diberikan langsung oleh karyawan PT Telkom Akses sehingga data tersebut merupakan data yang tepat dan akurat. Dimana dengan data tersebut maka hasil penelitian akan sesuai dengan kenyataan yang terjadi pada PT Telkom Akses.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian yang ditunjuk ialah dimulai pada minggu keempat bulan September 2017 sampai dengan minggu pertama bulan Februari 2018.

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian
Periode September 2018 – Februari 2019

Tahap Penelitian	Minggu													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan Judul	√													
Pencarian Data Awal		√	√											
Penyusunan Penelitian		√	√	√	√	√	√	√	√	√				
Kuesioner											√	√		
Bimbingan Penelitian											√	√	√	
Penyelesaian Skripsi														√