

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

**Cindy Putry Elisy\*, Suryo Budi Pranoto\*\***

\*Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

\*\*Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

*e-mail: cindyputryelisy@gmail.com*

## **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 kejrja achievement and incentives together - on the performance of The population in this study were employees of PT Telkom Akses, 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*

---

## **PENDAHULUAN**

Di dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang memegang peranan penting. Perubahan 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.

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 miliknya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempunyai cara dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya.

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). Hasil penjabaran diatas juga dapat disimpulkan bahwasanya begitu 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.

Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian di PT Telkom Akses, 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.

Masalah yang sering dihadapi adalah: (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 manajer melakukan 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.

Dengan ini peneliti berminat untuk mengangkat topik dengan judul **“Pengaruh Prestasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Telkom Akses)”**. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

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?

## KAJIAN PUSTAKA

### 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*.

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.

### **Pengertian Insentif**

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 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.

### **Pengertian Kinerja**

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.

### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Penelitian yang dilakukan oleh (Windry Setyaning Warsito , 2017) dengan judul Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa prestasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta penelitian ini juga dilakukan oleh (Zainal Arifin , 2017) dengan judul Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian ini menemukan bahwa insentif memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dapat digunakan 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 menguji hipotesis yang telah ditetapkan maka metode yang digunakan adalah metode *descriptive survey*.

Menurut (Sugiyono , 2009:13) metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi penelitian melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya

Untuk olah hasil data digunakan analisis yang merupakan teknik analisis kuantitatif yaitu regresi linier berganda. Dan nantinya akan di uji: Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), Uji T Parsial dan Uji F Simultan

### Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah PT Telkom Akses Jl Jaksa Agung R Soeprapto No 1 Kota Batam.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

	Corrected item total correlation	r tabel	Keterangan
X1.1	0,596	0,1848	Valid
X1.2	0,594	0,1848	Valid
X1.3	0,683	0,1848	Valid
X1.4	0,643	0,1848	Valid
X1.5	0,738	0,1848	Valid
X1.6	0,462	0,1848	Valid
X1.7	0,682	0,1848	Valid
X2.1	0,599	0,1848	Valid
X2.2	0,478	0,1848	Valid
X2.3	0,708	0,1848	Valid
X2.4	0,682	0,1848	Valid
X2.5	0,718	0,1848	Valid
Y.1	0,679	0,1848	Valid
Y.2	0,813	0,1848	Valid

Berdasarkan hasil uraian tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi kerja (X1), insentif (X2), dan kinerja karyawan (Y) masing-masing memiliki nilai r hitung > r tabel sehingga dapat

dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan instrumen yang digunakan telah mampu mengukur dengan tepat sesuai dengan kondisi responden yang sesungguhnya.

### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

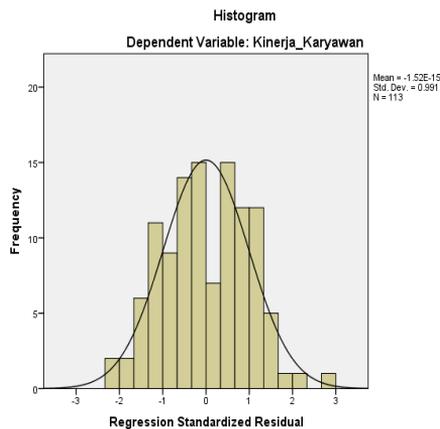
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
<b>Prestasi Kerja</b>	0.742	7
<b>Insentif</b>	0.638	5
<b>Kinerja Karyawan</b>	0.792	5

Berdasarkan hasil uraian tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel prestasi

kerja (X1) memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,742, variabel insentif (X2) memiliki nilai

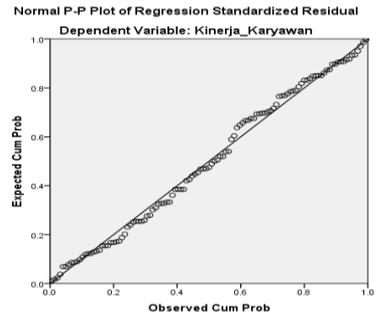
*cronbach's alpha* 0,638, variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,792. Berdasarkan nilai yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai *alpha* 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian atau dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan telah benar dan mampu menghasilkan nilai yang konsistensi dalam konteks waktu yang berbeda.

### Hasil Uji Normalitas



**Gambar 1. Hasil Uji Histogram**

Uji normalitas dapat ditampilkan dengan grafik histogram yang terdapat pada gambar 1 diatas. Dari histogram dapat terlihat bahwa data menyebar dari kiri ke kanan, maka data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas (P-Plot)**

Pada gambar 2 grafik normal P-Plot terlihat bahwa titik – titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dari grafik ini dapat disimpulkan bahwa model garis regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 3. Uji Kolmogorov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Residual
N		113
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	Normal Parameters <sup>a,b</sup>
	Std. Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	Most Extreme Differences
	Positive	
	Negative	
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat nilai signifikan sebesar  $0,200 > 0,05$ . Maka data dapat disimpulkan telah lulus. Uji normalitas *One-sample Kolmogorov-*

*Smirnov Test* atau data yang telah dikumpulkan memiliki data distribusi normal karena data yang normal nilai signifikansi akan lebih besar dari 0,05.

## Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance		
Prestasi Kerja	,637	Prestasi Kerja	2.010
Insentif	,637	Insentif	2.010

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk masing – masing variabel adalah  $1,571 < 10$  dan nilai *tolerance* untuk masing – masing variabel

adalah sebesar  $0,637 > 0,10$ . Maka dapat disimpulkan data tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas.

## Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		(Constant)	-2,480E-15	1,550		,000
1	Prestasi_kerja	,000	,119	,000	,000	1,000
	Insentif	,000	,103	,000	,000	1,000

a. Dependent Variable: abs\_res

Suatu model dapat dikatakan tidak mengalami gejala heterokedastisitas jika nilai probabilitas atau signifikansi lebih dari 0,05. Menurut tabel diatas probabilitas taraf signifikansi masing – masing variabel bernilai  $> 0,05$  , yaitu pada variabel prestasi kerja taraf signifikansi bernilai  $1,000 > 0,05$  dan pada insentif taraf

signifikansi bernilai  $1,000 > 0,05$ . Sehingga dapat dipastikan model tersebut tidak mengalami gejala heterokedastisitas, dengan kata lain korelasi masing – masing variabel dengan residualnya menghasilkan nilai yang lebih besar dari alpha.

## Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		(Constant)	.425	1.550		.274
1	Prestasi_kerja	.197	.067	.216	2.943	.004
	Insentif	.695	.080	.640	8.732	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

$$Y = 0,425 + 0,197 X_1 + 0,695 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, maka didapat analisis sebagai berikut:

1. Konstanta (*constant*) memiliki nilai sebesar 0,425 ini menunjukkan jika tidak ada atau nilai dari variabel bebas X1 (prestasi kerja) dan X2 (insentif) bernilai nol maka kinerja karyawan sebesar 0,425 atau dapat dijelaskan nilai 0,425 merupakan tingkat kinerja karyawan jika nilai dari variabel prestasi kerja dan insentif adalah nol.
2. Nilai koefisien regresi variabel prestasi kerja memiliki nilai sebesar 0,197 bernilai positif, hal ini menunjukkan prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setiap kenaikan 1% variabel insentif jika variabel lainnya diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,197 atau 19,7% atau dapat disimpulkan jika nilai variabel prestasi kerja meningkat maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat karena variabel berpengaruh positif.
3. Nilai koefisien regresi variabel insentif memiliki nilai sebesar 0,695 bernilai positif, hal ini menunjukkan insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setiap kenaikan 1% variabel insentif jika variabel lainnya diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,695 atau 69,5% atau dapat disimpulkan jika nilai variabel insentif meningkat maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat karena variabel berpengaruh positif.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7. Uji  $R^2$   
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.789 <sup>a</sup>	0.623	0.616	1.717

a. Predictors: (Constant), Insentif, Prestasi\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Dari tabel 7 diatas menunjukkan nilai korelasi ( $R^2$ ) sebesar 0,623 atau 62,3%, hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi atau hubungan antara prestasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan sebesar

62,3%. Sedangkan sisanya 37,7% dapat dijelaskan oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Hasil Uji t

**Tabel 8. Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.425	1.550		.274	.785
	Prestasi_kerja	.197	.067	.216	2.943	.004
	Insentif	.695	.080	.640	8.732	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan  
Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui:

Untuk hipotesis 1 yang menyatakan bahwa prestasi kerja secara parsial

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dari tabel variabel prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial berpengaruh signifikan karena nilai signifikansi dari variabel prestasi kerja sebesar  $0,004 < \alpha 0,05$  dan nilai t hitung 2,943 lebih besar dari nilai t tabel 1,981. disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Untuk hipotesis 2 menyatakan bahwa insentif secara parsial memiliki pengaruh

**Hasil Uji F**

**Tabel 9. Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	536.704	2	268.352	91.002	.000 <sup>b</sup>
1	324.376	110	2.949		324.376
	861.08	112			861.08

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Insentif, Prestasi\_Kerja

Nilai f hitung untuk variabel kinerja karyawan 91,002 lebih besar dibandingkan dengan nilai f tabel yang memiliki nilai 3,08 atau nilai sig (0,000) lebih kecil dari nilai tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima untuk variabel kinerja karyawan. Maka secara simultan variabel prestasi kerja dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

Pembahasan terhadap pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Prestasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Telkom Akses

Dengan penelitian ini diperoleh hasil analisis deskriptif nilai maksimum untuk variabel prestasi kerja (X1) yaitu sebesar 35 dan didapatkan bahwa variabel prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Akses dengan nilai t hitung sebesar 2,943 dengan nilai signifikan sebesar 0,004. Jika

signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari bahwa variabel insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial berpengaruh signifikan karena nilai signifikansi dari variabel insentif sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  dan nilai t hitung 8,732 lebih besar dari nilai t tabel 1,981. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

dibandingkan dari penelitian Windry Setyaning Warsito (2016), mengenai Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Garda Utama Bandung, diperoleh hasil bahwa prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil  $0,001 < 0,05$ . Jika dibandingkan dengan penelitian Fahmi Kamal (2018), mengenai Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil t hitung sebesar 2,943 dan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$ . Dalam hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel prestasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai variabel prestasi kerja, maka semakin tinggi nilai kinerja karyawan.

### 2. Pengaruh Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Telkom Akses

Dengan penelitian ini diperoleh hasil analisis deskriptif nilai maksimum untuk variabel insentif (X2) yaitu sebesar 25 dan didapatkan variabel insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan PT Telkom Akses dengan nilai  $t$  hitung 8,732 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Jika dibandingkan dari penelitian Header, dkk (2015) mengenai Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba Kabupaten Luwu Utara, diperoleh hasil bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dibandingkan dari penelitian Zainal (2017) mengenai Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Idec Wood Di Tarakan, diperoleh hasil bahwa secara parsial insentif berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan. Dalam hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai variabel insentif kerja, maka semakin tinggi nilai kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Prestasi Kerja (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Telkom Akses**

Pada variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh hasil analisis deskriptif nilai maksimum untuk variabel sebesar 25 dan hasil uji  $F$  menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel prestasi kerja dan insentif sebesar 0,000 dan  $F$  hitung 91,002. Hal ini menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja dan insentif secara simultan atau bersama – sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan Aidil Amin (2018) mengenai Pengaruh Prestasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan, diperoleh hasil bahwa prestasi kerja dan insentif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil  $F$  hitung sebesar 34,2888 > dari  $F$  tabel 3,18 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dari hasil yang diperoleh, apabila menginginkan kinerja karyawan yang tinggi, maka perusahaan harus meningkatkan dan mengoptimalkan prestasi kerja karyawan dan memberikan insentif yang sesuai yang ada pada PT Telkom Akses untuk karyawannya.

## **KESIMPULAN**

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian berupa kesimpulan dan saran dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Prestasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Telkom Akses)”. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya. Kesimpulan yang dapat dituliskan sebagai berikut:

1. Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,197 dengan nilai signifikan 0,004 (lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05) dan nilai  $t$  hitung sebesar 2,943 (lebih besar dari  $t$  tabel 1,981).

2. Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,695 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05) dan nilai  $t$  hitung sebesar 8,732 (lebih besar dari  $t$  tabel 1,971).

3. Prestasi kerja dan insentif secara simultan atau bersama – sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar 0,000 (lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05) dan nilai  $F$  hitung sebesar 91,002 (lebih besar dari  $F$  tabel 3,08).

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Al-omari, A., Al-momani, N., Omar, M., Jordanian, R., Bureau, H., & Bank, A. (2017). *The impact of incentives on the performance of employees in public sector : Case study in Ministry of labor*, 9(9), 119–130.
- Effendy, A. A., & Fadhilah, A. (2018). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Calibrated Jakarta Selatan, 1(3), 85–96.
- Equilibrium, J. (2015). Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT. suraco jaya abadi motordimasamba kabupaten luwu utara, 5(1), 15–21.
- Fengky, N. E., Tewal, B., & Lumanauw, B. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Insentif terhadap

- Kepuasan Kerja Karyawan pada RSUP Prof. Dr. R.D. Kandou Malalayang, 5(1), 1–10.
- Haeruddin, M. I. M. (2017). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan Organisational Citizenship Behaviour ( OCB ) pada Hotel Grand Clarion di Makassar, 2(1). Idec,
- P. T., Di, W., & Arifin, Z. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan, 5(4), 1292–1303.
- Patras, D., Murni, S., & B.H Jan, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado, 5(2), 1978–1988.
- Riadi, S. S., & As, D. L. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan sistem insentif terhadap kinerja karyawan, 9(2), 85–93.
- Rizal Nur Irawan, M. (2018). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo, 1(1), 36–41.
- Serliana, Arifin, M. Z., & Zulfiani, D. (2018). Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai di badan pendapatan daerah kabupaten kutai kartanegara, 6, 7293–7304.
- Wasisto, E. (2014). Pengaruh insentif terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai stie adi unggul bhirawa surakarta, 37–54.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R& D. Bandung: CV Alfabeta
- Nazir, Moh. 2011. Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia