

ANALISIS MANAJEMEN BISNIS SYARIAH PENGARUH PEMBERIAN INSENTIF, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM AKSES BOGOR

Virda Fajriastuti¹, Rully Trihantana², Ermi Suryani³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Sahid Bogor.

¹virdafajriastuti9@gmail.com, ²rully.trihantana@febi-inais.ac.id,

³ermisuryani@febi-inais.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of incentives, competence, and work environment on the performance of employees of PT Telkom Access Bogor. The research method used is quantitative method. Data obtained from Google Forms. So this study set a sample of 127 people with probability sampling technique. To test the level of reliability using Cronbach's Alpha. With a significant level of 5%. The research used SPSS Version 24 tool. From the results of this study, it is seen partially with the t-test that incentives have a positive and significant effect on employee performance with tcount of $3.782 < 1.657$. Then competence has a positive and significant effect on employee performance with tcount of $3.225 > 1.657$ and the work environment has a positive and significant effect on employee performance with tcount of $3.155 > t_{table} 1.657$. Furthermore, the simultaneous effect test with the F test shows that the provision of incentives, competence and work environment simultaneously affects employee performance with an Fcount of $46.579 > 3.07$.

Keywords: Incentives, Competence, Work Environment, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian insentif, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Bogor. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Data yang didapatkan dari wawancara melalui Google Formulir. Maka penelitian ini menetapkan sampel sebanyak 127 orang dengan teknik probability sampling. Untuk menguji tingkat reliabilitas dengan menggunakan Cronbach's Alpha. Dengan taraf signifikan 5%. Penelitian menggunakan alat bantu SPSS Versi 24. Dari hasil penelitian tersebut, dilihat secara parsial dengan uji t bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan thitung sebesar $3,782 < 1,657$. Kemudian kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan thitung sebesar $3,225 > 1,657$ dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan thitung $3,155 > t_{tabel}$

1,657. Selanjutnya uji pengaruh secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa pemberian insentif, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > 3,07$.

Kata-kata kunci: Insentif, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN.

Setiap perusahaan atau organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mencapai tujuannya. Pada era globalisasi, perusahaan memiliki persaingan yang sangat ketat dengan kompetitor. Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktornya yang dapat meningkatkan produktifitas karyawan yaitu kinerja karyawan. Maka dalam perusahaan kinerja karyawan sangat diperlukan, dengan adanya kinerja karyawan yang bagus dan baik agar tujuan perusahaan tercapai. Maka setiap perusahaan perlu memperhatikan karyawannya untuk meningkatkan kinerja yang baik.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan insentif. Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan berupa pemberian uang diluar gaji yang dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan, maka semakin besar juga insentif yang diberikan oleh perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka insentif yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat menentukan bagi pengembangan kualitas kerja di setiap perusahaan. Kinerja mengandung komponen kompetensi dan

produktifitas hasil, maka kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu. Kompetensi adalah kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan yang berdasarkan atas pengetahuan dan keterampilan dan dukungan dalam peraturan kerja yang dipersyaratkan oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2007: 28).

Suatu perusahaan atau instansi wajib untuk memberikan dan menyediakan fasilitas, lingkungan kerja dan suasana yang nyaman dan mendukung dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan yang bagus dan baik, maka perusahaan harus memberikan dan menyediakan fasilitas sebagai penunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Sarana dan prasarana antara lain adalah lingkungan kerja yang sehat dan baik, baik itu lingkungan internal perusahaan maupun lingkungan eksternal perusahaan.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan (Sedarmayanti, 2012:21). Faktor yang bisa mempengaruhi lingkungan kerja yaitu seperti suhu udara, penerangan ditempat kerja, keamanan kerja dan hubungan dengan karyawan lain yang baik.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan PT

Telkom Akses Bogor diantaranya adalah pemberian insentif, kompetensi dan lingkungan kerja untuk mencapai kinerja karyawan yang bagus dan baik maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut. Jika kepuasan kerja karyawan telah terpenuhi maka akan termotivasi agar bekerja secara optimal, sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Dengan ini timbul pemikiran bagaimana semua faktor tersebut saling mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perlu adanya suatu penelitian yang dapat membuktikan bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Atas dasar pemikiran tersebut maka peneliti memilih untuk meneliti yang berjudul “Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Syariah Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Akses Bogor.”

II. TINJAUAN PUSTAKA.

II.1. Kinerja Karyawan.

Menurut Mangkunegara (2007:67) kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai atau dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Seorang karyawan dikatakan telah berhasil melakukan pekerjaan atau memiliki kinerja yang baik, jika hasil pekerjaan yang diperolehnya di atas standar kinerja. Untuk mengetahui, maka perlu dilakukan penilaian terhadap setiap karyawan di dalam perusahaan. Allah hanya akan melihat dan mempertimbangkan pekerjaan makhluknya, tidak hanya

melihat satu sisi, tetapi juga mempertimbangkan sisi yang lain. Karena itu dalam ajaran agama Islam harus bekerja secara produktif. Karyawan hanya akan memperoleh apa yang telah dikerjakan atau diusahakan. Sesuai dengan firman Allah sebagai berikut:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ
٣٩

Artinya: “Dan bahwasanya manusia tidak memperoleh selain apa yang diusahakannya.” (QS. An-Najm:39).

Allah juga memerintahkan kepada seorang muslim untuk melakukan dan mencoba pekerjaan yang dia ketahui atau dikuasai. Dan dalam menyelesaikan segala tugasnya, seorang muslim meyakini bahwa seluruh aktifitasnya selalu dalam pengawasan Allah SWT, bahkan Allah mengutus dua malaikat yang tidak pernah lengah untuk mencatat semua perbuatan mereka.

II.2. Insentif.

Menurut Sofyandi (2008:159), menjelaskan insentif adalah bentuk kompensasi langsung. Insentif merupakan upah atau imbalan yang diberikan atau dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar kerja sudah yang ditentukan. Pedomannya dalam Al-Quran, menyatakan bahwa siang hari itu adalah waktu dan sarana untuk bekerja mencari penghidupan. Oleh karena itu, manusia bekerja disebut sebagai sumber nilai yang riil. Jika seseorang tidak bekerja, maka dia tidak memiliki nilai. Dalam pandangan Al-Quran, kerja menentukan posisi dan status seseorang dalam kehidupannya.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا
يُظْمِنُونَ ١٩

Artinya : “Dan bagi mereka mendapat derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. Al-Ahqaf:19).

Demikianlah, Al-Qur'an menyatakan bahwa manusia untuk bekerja. Dalam Al-Quran, insentif-insentif itu berupa pahala berlimpah, pertolongan, dan petunjuk Allah. Maka, Al-Quran menawarkan insentif-insentif kepada manusia agar senantiasa memiliki aktivitas yang positif, berjuang, dan bekerja keras.

II.3. Kompetensi.

Menurut Wibowo (2007:28) mengemukakan bahwa kompetensi adalah landasan dasar karakteristik seseorang dan menunjukkan cara berpikir atau berperilaku, menyamakan situasi, serta mendukung untuk jangka waktu yang cukup lama. Menurut Sedarmayanti (2019:317), menjelaskan bahwa kompetensi merupakan sifat dasar yang dimiliki oleh seseorang yang berpengaruh secara langsung, atau dapat memprediksi kinerja yang baik. Menurut Sutrisno (2012:202), menyatakan bahwa kompetensi adalah tugas, keterampilan, apresiasi dan sikap yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia organisasai untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan oleh organisasi.

II.4. Lingkungan Kerja.

Menurut Sutrisno (2010:118), menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana kerja yang di sekitar pegawai yang sedang bekerja sehingga mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja biasanya meliputi tempat untuk kerja, fasilitas kerja, dan alat bantu kerja, ketenangan, kebersihan, pencahayaan, termasuk hubungan kerja dengan orang-orang disekitar tempat tersebut.

Dalam Islam menyatakan bahwa penciptaan budaya kerja dimulai dari seorang pemimpin. Keberhasilan Nabi Muhammad SAW dalam menciptakan dan membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif adalah karena sikapnya yang sangat penyayang terhadap sesama. Sebagaimana dinyatakan dalam Al-Quran surah Al-Imrah ayat 159, sebagai berikut:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لَنْتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ
لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى
اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ١٥٩

Artinya : “Maka disebabkan rahmat dari Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.” (QS. Al-Imran:159)

III. METODE PENELITIAN

III.1. Jenis Penelitian.

Dalam penelitian ini jenis penelitiannya menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang dilandasi pada filosofi positivis yang meneliti pada sampel atau populasi tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, menganalisis data yang bersifat statistik atau kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2016:7).

III.2. Waktu dan Tempat Penelitian.

Penelitian ini dilakukan di PT Telkom Akses Bogor yang berlokasi di Jl. Raya Pajajaran No. 37, Kelurahan BantarJati, Kecamatan Bogor Utara, Kota Bogor. Penelitian ini dimulai pada bulan Juni sampai bulan Juli 2022.

III.3. Jenis Data.

III.3.1. Data Primer.

Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber utama untuk kemudian diolah dan dianalisis. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan adalah wawancara melalui google formulir yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan PT Telkom Akses Bogor.

III.3.2. Data Sekunder.

Data sekunder adalah data yang didapatkan melalui studi dokumentasi yang umumnya berisikan mengenai informasi dan teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian, seperti buku-buku, jurnal-jurnal, makalah, maupun internet yang berhubungan dengan variabel penelitian.

III.4. Pengumpulan Data Penelitian.

III.4.1. Observasi.

Observasi adalah teknik pengumpul data dengan melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap suatu gejala atau fenomena yang ada pada objek yang diteliti (Tika, 2005:44). Melakukan observasi untuk mencari data awal tentang lokasi penelitian untuk memperoleh gambaran umum di lokasi penelitian.

III.4.2. Kuisisioner.

Kuisisioner merupakan serangkaian pertanyaan secara tertulis yang dijawab oleh responden peneliti, agar peneliti mendapatkan data lapangan untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk skala bertingkat (*Rating Scale*), dengan penskoran dari pilihan jawaban sebagai berikut:

1. Poin 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju.
2. Poin 2 untuk jawaban Tidak Setuju.
3. Poin 3 untuk jawaban Cukup Setuju.
4. Poin 4 untuk jawaban Setuju.
5. Poin 5 untuk jawaban Sangat Setuju.

III.4.3. Studi Pustaka.

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan atau literatur yang berhubungan dengan penelitian yang kemudian dilakukan pengutipan dan pencatatan para pendapat ahli untuk memperkuat landasan teori atau alasan dalam penelitian.

III.5. Populasi.

Populasi merupakan domain generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan sifat tertentu untuk dipelajari, dipahami dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 115). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Akses Bogor yang berjumlah 182 orang.

III.6. Sampel.

Sampel adalah bagian dari kuantitas dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2010:118). Untuk menentukan sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin sebagai alat untuk menghitung ukuran sampel. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah Probability Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan semua anggota populasi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel (Sugiyono, 2011: 63). Secara spesifik teknik yang digunakan adalah simple random sampling. Disebut simple (sederhana) karena beberapa anggota sampel terdistribusi secara acak tanpa relevansi dengan strata populasi yang ada (Sugiyono, 2011: 64). Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 127 responden.

III.7. Pengolahan Data Penelitian.

III.7.1. Pemeriksaan Data (Editing).

Pemeriksaan data adalah pemeriksaan atau koreksi data yang telah dikumpulkan. Pemeriksaan data dilakukan untuk melengkapi kesalahan dan kekurangan yang terdapat pada data mentah. Untuk dianalisis maka pemeriksaan ini perlu dilakukan agar data dapat terpenuhi sesuai syarat yang ditetapkan.

III.7.2. Klasifikasi.

Klasifikasi adalah proses mengelompokkan semua data yang berasal dari hasil wawancara, pencatatan dan pengamatan langsung di lokasi observasi atau lapangan. Seluruh data yang diperoleh dibaca dan dipelajari secara intensif, kemudian dikelompokkan sesuai kebutuhan.

III.7.3, Verifikasi.

Verifikasi adalah proses pemeriksaan data dan informasi yang telah didapatkan dari lapangan agar dapat diketahui keabsahannya dan dipergunakan dalam penelitian.

III.7.4. Simpulan.

Simpulan adalah langkah akhir dalam proses pengolahan data. Kesimpulan yang nantinya akan dijadikan sebuah data yang berkaitan dengan objek penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

IV.1. Karakteristik Responden.

Karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi dengan jenis kelamin laki-laki dengan persentase 56,7% yang rentang usianya 26-35 tahun dengan persentase 46,4%.

IV.2. Analisis Regresi Linear Berganda.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel independen yaitu Pemberian Insentif (X1), Kompetensi (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Berikut adalah hasil analisis menggunakan aplikasi SPSS Statistics versi 24.

Tabel 1
 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.674	2.329		2.436	.016		
Insentif	.262	.069	.325	3.782	.000	.516	1.938
Kompetensi	.298	.092	.263	3.225	.002	.571	1.751
Lingkungan Kerja	.271	.086	.262	3.155	.002	.553	1.807

c. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 d. Signifikan pada taraf nyata $\alpha = 5\%$

Sumber: Data diolah SPSS v24, 2022

Berdasarkan dari hasil tabel di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 5,674 + 0,262X_1 + 0,298X_2 + 0,271X_3 + e$$

IV.3. Uji Hipotesis.

IV.3.1. Uji Simultan (Uji F).

Uji simultan (Uji F) merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji pengaruh signifikan variabel Pemberian Insentif, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05), maka H_0 diterima
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05), maka H_1 diterima

Maka hasil Uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2
 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a			
	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1				
Regression	855.776	3	285.259	46.579
Residual	753.279	123	6.124	
Total	1609.055	126		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Insentif

Sumber: Data diolah SPSS v24, 2022

Tabel di atas memperlihatkan nilai F_{hitung} adalah 46.579 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,68. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($46.579 > 2,68$) dan tingkat signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_0 ditolak H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu variabel pemberian insentif (X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama dan signifikan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

III.3.2. Uji Parsial (Uji T).

Uji parsial memiliki tujuan untuk menguji masing-masing variabel independent yaitu pemberian insentif, kompetensi dan lingkungan kerja secara individu apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05), maka H_0 diterima
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05), maka H_1 diterima

Hasil Uji T dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3
 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.674	2.329		2.436	.016		
Insentif	.262	.069	.325	3.782	.000	.516	1.938
Kompetensi	.298	.092	.263	3.225	.002	.571	1.751
Lingkungan Kerja	.271	.086	.262	3.155	.002	.553	1.807

c. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 d. Signifikan pada taraf nyata $\alpha = 5\%$

Sumber: Data diolah SPSS v24, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel pemberian insentif (X1) sebesar 3,782 dengan tingkat signifikan 0,000, H_0 diterima karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,782 > 1,657$). Hal ini berarti pada variabel pemberian insentif secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Bogor.
2. Variabel kompetensi (X2) sebesar 3,225 dengan tingkat signifikan 0,002, maka H_0 diterima karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,225 > 1,657$). Hal ini berarti pada variabel kompetensi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Telkom Akses Bogor.
3. Variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 3,155 dengan tingkat signifikan 0,002, maka H_0 diterima karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,155 > 1,657$). Hal ini berarti pada variabel lingkungan kerja secara parsial terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Bogor.

III.3.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen pada suatu persamaan regresi. Dan hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.729 ^a	.532	.520	2.475	1.699

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompetensi, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai R sebesar 0,729 atau 72,9% yang menunjukkan bahwa hubungan antara pemberian insentif (X1), kompetensi (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 72,9% yang artinya hubungannya cukup erat.
2. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,520 atau 52% yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pemberian insentif, kompetensi dan lingkungan kerja. Sedangkan 48% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
3. Standard error of the estimate artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Nilai standard error of the estimate yaitu 2,475.

III.3.4. Pembahasan.

1. Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t bahwa variabel pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,782 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya lebih besar dari 0,05. Dapat diketahui bahwa pada

variabel pemberian insentif masing-masing item pertanyaan mayoritas dijawab setuju dan sangat setuju dengan persentasi cukup besar. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik insentif yang diberikan maka semakin meningkat juga kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Maziah (2016) dengan judul jurnal “Pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT BNI Syariah Makassar” yang menyatakan bahwa PT BNI Syariah Makassar dalam pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,225 dan nilai signifikan sebesar 0,002 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dapat diketahui juga bahwa pada variabel kompetensi masing-masing item pertanyaan mayoritas dijawab setuju dan sangat setuju dengan persentase yang cukup besar. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan PT Telkom Akses Bogor.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sri Hartono (2017) yang berjudul “Pengaruh insentif, kompetensi

dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sukoharjo” yang menyatakan bahwa dalam kompetensi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,155 dan nilai signifikan sebesar 0,002 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Dapat diketahui juga bahwa pada variabel lingkungan kerja masing-masing item pertanyaan mayoritas dijawab setuju dan sangat setuju dengan persentasi cukup besar. Hal ini dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja yang nyaman dan menjalin hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja maka akan membuat kinerja karyawan di PT Telkom Akses Bogor semakin tinggi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Chairil Mirza (2019) dengan judul jurnal “Pengaruh insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Alfa Scorpii Cabang Setia Budi Medan” yang menyatakan bahwa dalam lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

4. Pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Bogor. Dengan nilai t hitung $3,782 < t$ tabel $1,657$ dengan nilai signifikan $0,075 > 0,05$. Hal ini disebabkan karena insentif yang diberikan terkadang diberikannya tidak tepat waktu dan adanya balas jasa dalam bentuk insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil dan prestasi kerja yang dicapai. Maka dengan adanya diharapkan insentif karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi dan semangat karyawan dalam bekerja untuk mencapai target.
5. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Bogor. Dengan nilai t hitung $7,758 > t$ tabel $1,657$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya semakin meningkatnya kompetensi karyawan maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Akses Bogor. Dengan nilai t hitung $3,389 > t$ tabel $1,657$ dengan nilai signifikan $0,001$ yang artinya lingkungan kerja yang nyaman dan terjalin hubungan yang baik dengan karyawan lainnya maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alma, Buchari dan Donni. 2014. *Manajemen Bisnis Syariah Menanamkan Nilai dan Praktik Syariah dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Efendi, M.T dan Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Fadhilah, A. Effendy, A.A. 2018. *Pengaruh Insentif dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Calibramed Jakarta Selatan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma, Volume 1, Nomor 3. Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pamulang.
- Fath, Fahmi. 2016. *Pengaruh Motivasi, Insentif, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Volume 5, Nomor 11. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya.
- Gilang A. Soetrisno, P.A. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Volume 8, Nomor 1. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Komputer Indonesia Bandung.

- Hafidhuddin, D & Tanjung H. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 17. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, Irawan. 2014. *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Front Office Department Di The Trans Luxury Hotel Bandung*. Jurnal Manajemen Resort dan Leisure, Volume 11, Nomor 2. Program Studi Manajemen Resort dan Leisure, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Jackson, Schuler. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jackson, Shucler dan Werner. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lantara, I.M. 2014. *Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tiara Cipta Nirwana*. Jurnal Manajemen, Volume 3, Nomor 4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana Bali.
- Mangkunegara, A.A.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L., and Jackson J.H. 2016. *Human Resource Management. Edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muslimah, N.N. 2016. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 1, Nomor 2. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri.
- Mustofa, G. 2017. *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Agen PT. Jiwasraya Kantor Cabang Malang Kota)*. Jurnal Manajemen Bisnis, Volume 7, Nomor 2. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Nitisemito, A.S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Panggabean, M.S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prastiningsih, S. 2015. *Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. 15.
- Priyatno, Duwi. 2009. *SPSS: Analisis Korelasim, Regresi dan Multivariate*. Yogyakarta: Gava Media.
- Riyanda, M. 2017. *Pengaruh Kompetensi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi. Universotas Negeri Yogyakarta.

- Rivai, Veithzal dan Ella. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani Alam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sulistiyowati, Sri. 2018. *Pengaruh Program Insentif dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 3, Nomor 2. Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suad, H dan Heidirachman. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: IKAPI.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: IKAPI.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: IKAPI.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: IKAPI.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA
- Temalagi, S & Latan H. 2013. *Analisis Multivariate: Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20,0*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Prasad.