

ANALISIS PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOMSEL BRANCH LAMPUNG

Komang Tri Windari⁽¹⁾, Niar Azriya⁽²⁾

Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

komangtri.windari@gmail.com, niar.azriya@fe.saburai.ac.id

Abstrak. PT. Telkomsel Branch Lampung merupakan salah satu perusahaan operator telekomunikasi seluler yang berada di Provinsi Lampung yang memperhatikan sumber daya manusia atau karyawan demi tercapainya keselarasan tujuan perusahaan. Untuk menjamin tercapainya tujuan tersebut pihak manajemen memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi yang berupa insentif berdasarkan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Branch Lampung. Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Branch Lampung. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Branch Lampung dibuktikan dari tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,009 > t_{tabel} 1,688$, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada perusahaan.

Kata kunci: Insentif, Karyawan, Kinerja, Pengaruh.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sebuah perusahaan baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Organisasi yang dinamis harus berisikan anggota yang inovatif dan kreatif untuk suksesnya kegiatan sekarang dan di waktu yang akan datang, karena keberhasilan suatu perusahaan sebagian besar tergantung prestasi dan kinerja karyawan. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Rivai dan Basri (2005) “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah

disepakati bersama”. Salah satu hal yang bisa meningkatkan kinerja karyawan adalah adanya insentif yang di berikan oleh perusahaan. Menurut Mangkunegara (2002) “Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada karyawan agar mereka mau bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan sumber daya manusia atau karyawan nya adalah PT. Telkomsel, salah satu perusahaan operator telekomunikasi seluler terbesar di Indonesia yang bergerak dibidang teknologi dan informasi. Disamping membangun kompetensi dibidang teknologi dan informasi, perusahaan juga memberikan perhatian khusus kepada pembinaan sumber daya manusia dalam proses alih teknologi untuk

menangani pemeliharaan dan pembangunan teknologi dan informasi secara keseluruhan.

Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan perusahaan dengan individu karyawan, manajemen atau pimpinan organisasi memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia. Kompensasi tersebut berupa bonus/insentif berdasarkan kinerja perusahaan dalam periode satu tahun di bandingkan dengan pencapaian periode tahun sebelumnya dalam hal ini pertumbuhan *revenue*, *ebitda* dan *net income* perusahaan, serta berdasarkan poin kerja karyawan setiap semesternya, serta kenaikan gaji yang di sesuaikan dengan faktor lainnya seperti inflasi.

Menurut Hasibuan (2003) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Insentif yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan mengingat kondisi pasar telekomunikasi yang sudah jenuh karena sumber pendapatan utama yaitu dari *voice* dan *sms* semakin menurun setiap tahun nya.

Bukan hanya PT. Telkomsel yang mengalami penurunan pendapatan di sektor *voice* dan *sms* tetapi juga perusahaan telekomunikasi lain. Secara nominal terdapat kenaikan *revenue*, *ebitda* dan *net income* akan tetapi dapat dilihat dari tabel di atas bahwa pertumbuhan dari tahun sebelumnya mengalami penurunan di tahun 2018.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan

besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat, yang ada akhirnya mereka tidak bekerja secara giat tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya insentif yang tepat serta cara kerja yang baik, sehingga kedepannya proses kerja karyawan di perusahaan dapat berjalan sesuai visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan pada informasi diatas, peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh yang positif antara pemberian insentif terhadap kinerja karyawan. Maka dilakukan penelitian dengan judul: **“ANALISIS PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOMSEL BRANCH LAMPUNG”**.

KAJIAN TEORI

Pengertian Insentif

Insentif merupakan alat motivasi yang dipakai sebagai daya tarik seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Beberapa ahli ekonomi mendefinisikan upah insentif secara berlainan tetapi pada dasarnya sama. Sedangkan pengertian dari upah insentif adalah pemberian bonus atau upah oleh perusahaan kepada seseorang diatas upah normal sebagai penghargaan atas prestasi orang tersebut. Istilah upah insentif mempunyai pengertian yang terbatas, karena mencakup banyak jenis perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

Sifat dasar agar sistem upah insentif bisa berhasil menurut Ranupandojo dan Husnan (1986) adalah sebagai berikut:

- a. Pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
- b. Penghasilan yang diterima langsung menaikkan *output* dan efisiensi.

- c. Pembayarannya hendaknya dilakukan secepat mungkin.
- d. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan sangat hati-hati. Standar yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah sama tidak baiknya.
- e. Besarnya upah normal dengan standar kerja perjam hendaknya cukup merangsang pekerja untuk lebih giat.

Faktor-faktor Pemberian Insentif

Beberapa faktor menurut Dale (2002), penting dalam menentukan keberhasilan program kompensasi insentif, faktor-faktor tersebut adalah:

- 1. Sasaran yang ditetapkan dengan jelas dan dikomunikasikan dengan baik.
- 2. Kemungkinan realistis untuk berhasil.
- 3. Pengetahuan mengenai nilai yang diciptakan jika mencapai sasaran tersebut.
- 4. Suatu gagasan mengenai prestasi nilai yang perusahaan inginkan untuk dibagi dengan karyawan.
- 5. Sistem umpan balik yang mencegah kejutan yang tidak menyenangkan.
- 6. Persetujuan mengenai cara menghitung insentif dan menentukan kapan insentif tersebut akan dibayar.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Suyadi, 1999).

Sedangkan menurut Handoko Karjantoro (2004), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2002), kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- 1. Kuantitas output
- 2. Kualitas output
- 3. Jangka waktu output
- 4. Kehadiran ditempat kerja
- 5. Sikap kooperatif.

Jenis-jenis Kriteria Kinerja

Menurut Schuler dan Jackson (1996) ada 3 jenis dasar kinerja yaitu:

- 1. Kriteria berdasarkan sifat
Kriteria ini memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan kemampuan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian.
- 2. Kriteria berdasarkan Perilaku
Kriteria ini terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Kriteria kombinasi, kalau dikombinasikan dengan umpan balik kinerja, sangat bermanfaat bagi pengembangan karyawan. Dengan perilaku yang teridentifikasi secara jelas, seseorang karyawan lebih dimungkinkan memperlihatkan perbuatan yang membawanya ke puncak kinerja.
- 3. Kriteria berdasarkan hasil
Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan. Kriteria berdasarkan hasil

mungkin tepat jika perusahaan tidak peduli bagaimana hasil dicapai, tetapi tidak tepat untuk setiap pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian ini menganalisis mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan di PT. Telkomsel Branch Lampung. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel independent adalah pemberian insentif (X) sedangkan yang menjadi variabel dependent adalah kinerja karyawan (Y).

Objek dari penelitian ini adalah karyawan perusahaan Telkomsel Branch Lampung di jalan Cut Nyak Dien no. 78 Kelurahan Palapa yang berada di Kecamatan Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 20 Maret 2018 hingga 20 April 2018, sesuai dengan ruang lingkup penelitian mengenai Pengaruh Insentif terhadap Kinerja karyawan di Perusahaan telekomunikasi dilihat dari kinerja terbaik seorang karyawan dan kerjasama tim karyawan di Branch Lampung.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang menekankan analisis pada masalah aktual dengan data berupa angka. Data yang digunakan adalah data insentif bulanan dari bulan Januari 2016 sampai dengan bulan Desember 2017.

Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data didasarkan pada perumusan masalah. Adapun jenis data yang dikumpulkan meliputi:

1. Data Primer
 Data ini diperoleh langsung dari karyawan PT. Telkomsel Branch Lampung dengan hasil survey kunjungan dan hasil dari wawancara dengan narasumber karyawan PT. Telkomsel Branch Lampung.

2. Data Sekunder
 Data ini diperoleh bukan dari responden akan tetapi dari pustaka-pustaka, internet, serta catatan-catatan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti baik yang bersumber dari sumber internal maupun sumber eksternal.

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan oleh penulis sebagai upaya untuk melengkapi data dalam penelitian meliputi:

1. *Interview* (Wawancara)
 Wawancara langsung/tanya jawab dengan para pegawai untuk memperoleh data mengenai masalah yang menjadi objek penelitian.
2. Studi Dokumentasi
 Mempelajari data-data dan dokumen yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.
3. Observasi
 Pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian, sehingga memungkinkan dapat melihat objek yang sebenarnya.
4. Kuesioner
 Seperangkat pernyataan yang disusun untuk diajukan kepada responden agar memperoleh informasi tertulis dari responden berkaitan dengan variabel penelitian.

Populasi dan Sampel

Sambas Ali M (2010), menjelaskan bahwa: *Judgment sampling* (dikenal juga dengan *purposive sampling*) adalah teknik penarikan sampel yang dilakukan berdasarkan karakteristik yang ditetapkan terhadap elemen populasi target yang disesuaikan dengan tujuan atau masalah penelitian. Jadi berdasarkan pertimbangan-pertimbangan peneliti mengenai masalah penelitian, sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hanya karyawan yang mendapatkan insentif di PT. Telkomsel Branch Lampung. Berdasarkan data yang penulis peroleh, karyawan yang mendapatkan insentif pada 3 tahun sebelumnya yaitu dari tahun 2015 sampai tahun 2017 di PT. Telkomsel Branch Lampung berjumlah 38 orang.

Metode Analisis

Teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut menjadi informasi, sehingga karakteristik atau sifat datanya dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian, baik berkaitan dengan deskripsi data maupun untuk membuat induksi, atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi (parameter) berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik).

Persamaan Regresi Linear Sederhana menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk X :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi X
- X = Insentif

e = Faktor kesalahan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh, penghitungan koefisien korelasi tersebut kemudian dilanjutkan dengan Rumus Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu (KP):

$$KP = (r)^2 \times 100\%$$

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

- t_{hitung} = Nilai t
- r = Koefisien Korelasi
- N = Jumlah responden (Sugiyono, 2008).

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- b) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk pengujian instrument penelitian. Uji validitas dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui valid atau tidaknya pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dan atau dapat tidaknya digunakan sebagai alat ukur penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui nilai alpha pada setiap variabel Insentif (X) dan Kinerja (Y). Uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan r tabel. Nilai r tabel untuk sampel 38 dengan tingkat signifikansi 5% (tingkat signifikansi untuk uji satu arah)

menunjukkan r tabel sebesar 0,2709. r table = 0,2709 (df = n-2 = 38-2 = 36 α = 5%). Hasil keseluruhan dari pengujian validitas terhadap instrument pertanyaan untuk Insentif (X) dan Kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
X_1	0,528	0,2709	Valid
X_2	0,614	0,2709	Valid
X_3	0,456	0,2709	Valid
X_4	0,840	0,2709	Valid
X_5	0,840	0,2709	Valid
X_6	0,523	0,2709	Valid

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel insentif. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari 0,2709 yang artinya seluruh instrument pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
Y_1	0,554	0,2709	Valid
Y_2	0,693	0,2709	Valid
Y_3	0,696	0,2709	Valid
Y_4	0,596	0,2709	Valid
Y_5	0,746	0,2709	Valid
Y_6	0,398	0,2709	Valid
Y_7	0,723	0,2709	Valid
Y_8	0,662	0,2709	Valid
Y_9	0,714	0,2709	Valid
Y_10	0,500	0,2709	Valid

Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan pada penelitian

ini memiliki nilai koefisien validitas yang lebih besar dari 0,2709 yang artinya seluruh instrument pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas Data

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui layak tidaknya data responden yang digunakan dalam penelitian ini. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach's* untuk menguji keandalan dari alat ukur. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada Tabel 3.

Tabel 3. Rekap Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur

Variabel	Koefisien Reliabilitas (α)	Titik Kritis	Kesimpulan
Insentif (X)	0,756	0,600	Reliabel
Kinerja (Y)	0,753	0,600	Reliabel

Tabel 3 menunjukkan koefisien reliabilitas yang diperoleh adalah seluruhnya lebih besar dari titik kritis yaitu 0,6 sehingga alat ukur yang digunakan dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil pengujian validitas dan reliabilitas yang telah diuraikan di atas, penulis menyimpulkan bahwa keseluruhan jumlah pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah teruji valid dan reliabel sehingga seluruh instrument pertanyaan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Analisis Kuantitatif

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas, maka rumus persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 25,996 + 0,565X$. Nilai konstanta 25,996 artinya kinerja karyawan PT. Telkomsel Branch Lampung sebesar 25,996 satuan, dengan ini asumsi insentif dalam keadaan konstan/tetap.

Nilai koefisien regresi insentif (X) 0,565, tingkat signifikan uji-t (p-value)

sebesar 0,000 ($< 0,05$), hasil ini membuktikan apabila insentif bagi karyawan PT. Telkomsel Branch Lampung meningkat 1% maka secara signifikan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 56,5%.

Berdasarkan koefisien R sebesar 0,318 berarti variabel bebas memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan di PT. Telkomsel Branch Lampung sedangkan R^2 (koefisien determinasi) adalah sebesar 0,101 atau 10,1%. Ini berarti variabel bebas X dapat menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Branch Lampung dengan kontribusi sebesar 10,1% sedangkan 89,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Untuk Uji hipotesis pengaruh X terhadap Y, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik, dengan t-hitung (2,009) dan sig. sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan t hitung (2,009) $>$ t tabel 1,688 yang berarti variabel insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Telkomsel Branch Lampung pada taraf nyata 5%. Oleh karena itu diambil keputusannya adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan atau tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting sebagai pelaksana kegiatan operasional. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan hidup karyawan tersebut. Pemberian insentif merupakan sarana agar karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya insentif yang sesuai dan layak maka kinerja yang mereka hasilkan pun akan meningkat. Sebab tidak dapat dipungkiri bahwa setiap pekerja (karyawan) mempunyai motif tertentu seperti pemenuhan kebutuhan fisik dan keamanan, kebutuhan bersosial, dan kebutuhan egoistik pada saat mereka bekerja untuk perusahaan.

Semangat kerja seorang karyawan sangatlah penting untuk melakukan suatu pekerjaan karena dengan adanya tanggung jawab yang harus dilakukan untuk perusahaan. Adapun faktor yang berkaitan dengan pekerjaan antara lain: prestasi, tanggung jawab, kemampuan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada karyawan di PT. Telkomsel Branch Lampung diketahui untuk variabel bebas (X) insentif dengan item bonus dan promosi jabatan berpengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Telkomsel Branch Lampung. Dengan R square sebesar 0,101 (10,1%) dan persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 25,996 + 0,565X$. Didapatkan hasil persamaan regresi linier sederhana apabila insentif bagi karyawan PT. Telkomsel Branch Lampung meningkat 1% maka secara signifikan point kinerja karyawan akan meningkat sebesar 56,5%.

Adapun juga penelitian terdahulu menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa adanya hubungan positif yang kuat antara insentif karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Mawardi Mubarak, 2014). Namun dari hasil penelitian yang saya ambil dengan R square sebesar 0,101 (10,1%) sedangkan sisanya adalah 89,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang tidak diteliti di penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Branch Lampung, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi insentif yang diberikan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada perusahaan. Pada hasil uji regresi linier sederhana memperkuat penelitian ini yang

menunjukkan apabila insentif bagi karyawan PT. Telkomsel Branch Lampung meningkat 1%, maka secara signifikan point kinerja karyawan akan meningkat sebesar 56,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Telkomsel Branch Lampung. Dengan demikian hipotesis diterima.

Saran

Setelah peneliti melakukan penelitian serta telah menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Insentif yang diberikan untuk karyawan harus lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan kinerja karyawan itu sendiri dimana suatu pekerjaan haruslah sesuai dengan kemampuan karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat menganalisis faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Telkomsel Branch Lampung seperti kemampuan karyawan dan motivasi karyawan agar penelitian ini dapat lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Sambas. 2010. *Statistik 2 Pengantar Untuk Penelitian*. Bandung: Karya Adhika Utama.
- Arikunto, S. 2000. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basri, A. F. M dan Rivai, V. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Furtwengler, Dale. 2002. *Penilaian Kinerja : Menguasai keahlian yang Anda perlukan dalam dalam sepuluh menit*. Yogyakarta: Andi.
- Gunawan, Fandy. 2017. *Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan dengan keadilan sebagai variable moderasi pada PT. Lautan Teduh Interniaga*. Universitas Lampung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Karjantoro, Handoko. 2004. *Mengelola Kinerja: Suatu Tinjauan Praktis. Manajemen Usahawan*. No. 07. TH XXXIII. Juli: 24-28.
- Mera Diviani, Gracetiara. 2015. *Analisis Pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ranupandojo, H dan Suad Husnan. 1986. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Schuller, R.S dan Jackson S.E. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keenam. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.