INSENTIF DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ANGKASA PURA II (PERSERO) HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG

Incentives and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung

Asep Duwi Prakoso[1]. Lita Wulantika[2]

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia, Bandung Indonesia
Jalan Dipatiukur No. 112-116, Kota Bandung, Jawa Barat 40132
E-mail : asepduwiprakoso29@gmail.com

Abstract **:** *This study analyzes and examines Incentives and Organizational Culture on Employee Performance. This study was conducted to test hypotheses related to the influence of incentives and organizational culture on employee performance.*

The research method used in this research is descriptive method and verification method. The research sample was 96 respondents, the sampling used was the census. Data collection techniques used are observation, interviews, and questionnaires to all employees of PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung. Data analysis is descriptive method and verification method using SPSS 21.0 Software.

The results of the study show Incentives and Organizational Culture on Employee Performance at PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung is in the category of Good Enough. Incentives have a significant effect on Employee Performance at PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung. Organizational Culture has a significant effect on Employee Performance at PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung. Incentive and Organizational Culture Narcissism are significant to Employee Performance at PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.

Keywords: Incentives, Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada saat ini kompetisi antar perusahaan semakin kompetitif sehingga perusahaan yang mempunyai strategi terbaiklah yang tetap survive. Setiap langkah perusahaan untuk mengembangkan diri dapat dengan mudah ditiru oleh perusahaan lain sehingga tidak dapat dipertahankan lagi menjadi keunggulan kompetitif secara terus menerus. Tetapi sebaliknya SDM merupakan sumber keunggulan kom petitif yang potensial karena kompetisi yang dimiliki berupa intelektual, sifat, keterampilan, karakter personal serta proses intelektual dan kognitif tidak dapat ditiru oleh perusahaan lain. Pengelolaan sumber daya manusia secara baik merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam menjalankan aktivitas perusahaan di samping alat-alat yang digunakan. Menyadari pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan maka perusahaan harus memberikan perhatian yang khusus pada karyawannya. Perusahaan perlu

memahami dan mengetahui kebutuhan karyawannya, karena kebutuhan hidup karyawan merupakan salah satu alasan yang menyebabkan ia bekerja. Menurut Utomo (2009) dalam Iha Haryani Hatta dan Widarto Rachbini, bila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka mereka akan mendapat kepuasan yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja itu sendiri banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti pemberian insentif, budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja agar kinerja karyawan meningkat. Salah satu dominan mempengaruhi kinerja Karyawan pada Kantor PT Angkasa Pura II (Persero) Husensastra Negara Bandung adalah pemberian insentif dan budaya organisasi.

Menurut Hasibuan (2008:118) menyatakan bahwa insentif adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan atas suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Rivai (2007) mengemukakan juga pengertian insentif dalam Iha Haryani Hatta dan Widarto Rachbini, insentif secara sengaja diberikan kepada para karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat. Pemberian insentif di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting karena diyakini akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji.

Selain itu budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Budaya organisasi dibentuk oleh mereka yang terlibat dalam organisasi (mulai dari pemilik, pimpinan sampai ke karyawan), dengan mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja dan tipe struktur organisasi. Ada beberapa keuntungan sebuah perusahaan (organisasi) memiliki budaya yaitu : menentukan etika kerja, memberi arah pengembangan, meningkatkan produktivitas dan kreativitas dan mengembangkan kualitas barang dan jasa yang dihasilkan. Sehubungan dengan kondisi tersebut, maka dalam rangka meningkatkan kesejahteraan karyawan, dalam pemberian insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan harus ditingkatan, karena kinerja tersebut berpengaruh besar pada keberhasilannya suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian pada kuesoner akhir terdapat fenomena baru yang menunjukan bahwa

Fenomena yang terjadi pada PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung tentunya disebabkan oleh banyak faktor atau variabel yang dapat mempengaruhi. Di dalam tulisan ini akan berfokus kepada tiga variabel independen dan dependen yang lebih spesifik yaitu Insentif, Budaya Organisasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Insentif Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Angkasa Pura Ii (Persero) Husein Sastranegara Bandung”

KAJIAN PUSTAKA

Insentif

Insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam berorganisasi (Sujatmoko dan Koko,2011). Indikator-indikator insentif dapat diukur seperti berikut :

1. Kinerja
2. Lama Kerja
3. Senioritas
4. Kebutuhan
5. Keadilan dan Kelayakan
6. Evaluasi Jabatan

Budaya Organisasi

Menurut Wirawan (2007) Budaya organisasi adalah Nilai, norma-norma, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta ditetapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

Indikator Budaya Organisasi menurut Robbins (2001) menyatakan riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang sama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya suatu organisasi yaitu:

1. Inovasi
2. Perhatian
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. Kemantapan

Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Rivai Veithzal (2006:309) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Chester I. Barnard dan Robert E. Quinn dalam Suyadi Prawirosentono (2008:27-32) adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif dalam penelitian ini yaitu menggambarkan tentang Insentif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Husein Sastranegara Bandung pada masa sekarang. Sedangkan metode verifikatif dalam penelitian ini yaitu untuk menguji hipotesis mengenai Insentif Terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, serta Insentif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan menggunakan perhitungan statistika sehingga mendapatkan hasil pembuktian yang menunjukan hipotesis ditolak atau diterima.

Sumber yang digunakan peneliti yaitu data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini data primer didapatkan langsung dengan wawancara serta kuesioner pada beberapa pegawai di PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Husein Sastranegara Bandung. Sedangkan untuk data sekunder yang digunakan peneliti didapatkan dari sumber pada jurnal-jurnal terdahulu, buku, artikel, penelitian terdahulu dalam bentuk skripsi, IT, dll.

Penilitian ini memperoleh sampel sebanyak 96 dari 96 populasi. Rancangan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sementara uji hipotesis menggunakan uji-T dengan tingkat

signifikansi 5%. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuat estimasi koefisien-koefisien persamaan linier, mencakup satu atau dua variabel bebas yang dapat digunakan secara tepat untuk memprediksi nilai variabel terikat, dalam hal ini variabel Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Dari perhitungan regresi yang telah diolah diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = -4{,}411 + 0{,}429X_1 + 0{,}207X_2$$

Koefisien yang terdapat pada persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

b_0= -4,411 Artinya jika variabel kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi kedua variabel bebasnya, maka besaran rata-rata kinerja karyawan akan bernilai -4,411.

b_1= 0,429 Artinya untuk setiap peningkatan variabel insentif maka diprediksikan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,429.

b_2= 0,207 Artinya untuk setiap pertambahan variabel budaya organisasi maka diprediksikan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,207

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Adapun alat pengujian yang digunakan oleh penulis yaitu dengan menggunakan tes *Kolmogorov Smirnov*. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau juga dapat dilihat pada uji gambar *P-P Plot* jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa residu dalam model berdistribusi secara normal. Dengan menggunakan bantuan program *SPSS*, diperoleh hasil uji sebagai berikut :

Uji Normalitas Model Regresi
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,57350662
Most Extreme Differences	Absolute	,112
	Positive	,052
	Negative	-,112
Kolmogorov-Smirnov Z		1,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,179

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
Sumber : Hasil output pengolahan SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed)) dari uji *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,179 dan lebih besar dari 0,05. Karena nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji miltikolinearitas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati 1). Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas, yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka Tolerance lebih dari 0,1

Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif	,524	1,908
	Budaya Organisasi	,524	1,908

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel diatas nilai *tolerance* kedua variabel bebas > 0,1 dan nilai VIF semua variabel < 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada data.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,268	,557		,481	,632
	Insentif	,108	,042	,352	2,540	,413
	Budaya Organisasi	-,048	,030	-,226	-1,633	,106

a. Dependent Variable: Abs_Residual

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan mengunakan metode uji glejser. Dari tabel tersebut diperoleh informasi nilai sigifikansi yang diperoleh kedua variabel (X1 dan X2) variabel bebas lebih besar dari 0,05 yaitu 0.413 insentif (X1) dan 0.106 untuk budaya organisasi (X2) yang menunjukan tidak ada masalah varians residual sehingga tidak ditemukannya masalah heteroskodastisitas dalam data penelitian ini

ANALISIS KORELASI

Analisis korelasi berfungsi untuk mencari kuatnya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Berdasarkan pengolahan SPSS maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Uji Korelasi Antara Variabel X1 dengan Y

Correlations

		Insentif	Kinerja Karyawan
Insentif	Pearson Correlation	1	,744**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	96	96
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,744**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	96	96

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Berdasarkan tabel diatas hasilnya menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial antara insentif dan kinerja karyawan sebesar 0,744. Koefisien korelasi bertanda positif menunjukkan hubungan parsial yang terjadi adalah searah, dimana semakin meningkatnya insentif maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Adapun korelasi tersebut bersifat signifikan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dengan derajat hubungan antar variabel yang berada di kategori kuat dan signifikan.

Uji Korelasi Antara Variabel X2 dengan Y

Correlations

		Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	,696**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	96	96
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,696**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	96	96

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Berdasarkan tabel diatas hasilnya menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial antara budaya organisasi dan kinerja karyawan sebesar 0,696. Koefisien korelasi bertanda positif menunjukkan hubungan parsial yang terjadi antara kedua variabeladalah searah, dimana semakin tinggi tingkat budaya organisasi maka akan diikuti oleh semakin tingginya kinerja karyawan. Adapun korelasi tersebut bersifat signifikan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dengan derajat hubungan yang kuat antar variabel dan bersifat signifikan.

Uji Korelasi Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786[a]	,617	,609	1,590336

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Berdasarkan tabel diatas hasilnya menunjukkan bahwa koefisien korelasi simultan insentif dan budaya organisasi berpengaruh kepada kinerja karyawan sebesar 786. Koefisien korelasi bertanda positif menunjukkan hubungan simultan yang terjadi antara ketiga variable, dimana semakin tinggi tingkat insentif dan budaya organisasi maka akan diikuti oleh semakin tingginya kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dengan derajat hubungan yang kuat antar variabel dan bersifat signifikan.

ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh Insentif dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan menggunakan SPSS, diperoleh *output* sebagai berikut:

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786[a]	,617	,609	1,590336

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil pengolahan (output) SPSS

Berdasarkan hasil tabel 4.33 diatas maka diperoleh nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,617. Hal ini berarti bahwa insentif (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 61,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengaruh Parsial dengan Rumus

Beta X Zero Order

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Insentif	,504	,744
	Budaya Organisasi	,348	,696

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel bebas sebagai berikut:

Insentif	0,504	x	0,744	= 0,375	ata 37,5 u %
Budaya Organisasi	0,348	x	0,696	= 0,242	ata 24,2 u %

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh terbesar 37,6% berasal dari variabel Insentif sedangkan variabel Budaya Organisasi memberikan pengaruh sebesar sebesar 24,2%. Dengan demikian pengaruh keseluruhan adalah sebesar 61,7% sedangkan sisanya sebesar 38,3% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. . Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain budaya insentif dan budaya organisasi adalah variabel kecerdasan emosional, narsisme, motivasi, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lain-lain.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

- Insentif terhadap Kinerja Karyawan
  Hasil pengujian secara parsial pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai (t-hitung) sebesar 5,682 > 1,986 (t-tabel). Oleh karena itu maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.
- Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
  Hasil pengujian secara parsial pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai (t-hitung) sebesar 3,931 > 1,986 (t-tabel). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian secara simultan pengaruh insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai (F-hitung) sebesar 74,920 > 3,034 (F-tabel). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara simultan insentif dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Insentif pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung yang diukur dari enam indikator yaitu kinerja, lama kerja, senioritas, kebutuhan, keadilan dan kelauakan, dan evaluasi jabatan secara keseluruhan saat ini tergolong cukup baik. Dari beberapa indikator tersebut terdapat indikator yang memperoleh skor tertinggi yaitu indikator keadilan dan kelayakan. Sedangkan indikator senioritas memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan insentif pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung masih perlu ditingkatkan.

2. Budaya organisasi di PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung yang diukur dari tujuh indikator yaitu inovasi, perhatian, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan secara keseluruhan saat ini tergolong cukup baik. Terdapat tiga indikator memperoleh skor tertinggi yaitu indikator inovasi, orientasi hasil dan kemantapan dengan kategori cukup baik. Sedangkan indikator orientasi tim memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan budaya organisasi pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung masih perlu ditingkatkan.
3. Kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung yang diukur dari keempat indicator yaitu efektifitas dan efisien, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan insiatif secara keseluruhaan saat ini tergolong cukup baik. Terdapat dua indikator memperoleh skor tertinggi yaitu indikator efektif dan efesien, dan indikator disiplin dengan kategori cukup baik. Sedangkan indikator inisiatif memperoleh skor yang paling rendah dengan kategori cukup baik. Hal ini mengindikasikan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung masih perlu ditingkatkan.
4. Hasil penelitian secara verifikatif menyatakan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.
5. Hasil penelitian secara verifikatif menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.
6. Secara simultan, Insentif dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan tehadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya serta fenomena-fenomena mengenai insentif dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung, dari hal tersebut penulis menyampaikan beberapa saran yang bertujuan untuk perbaikan kedepannya, berikut saran untuk PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung :

1. Senioritas pada perusahaan PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung sudah cukup baik, akan tetapi ada beberapa hal yang harus diperhatikan supaya PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung bisa lebih baik lagi. Mengenai indikator senioritas yang dinilai cukup baik, ada masalah yang harus diperbaiki mengenai senioritas diperusahaan tersebut, masih ada nya tekanan pada karyawan baru dari pegawai lama yang lebih berpengalaman. Jika atasan pada organisasi dapat melihat karyawan-karyawannya dalam mengerjakan pekerjaannya dan memberikan perhatian lebih pada semua karyawannya, sehingga senioritas pada perusahaan setidaknya akan berkurang.

2. Orientasi tim pada perusahaan PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung sudah cukup baik, akan tetapi ada beberapa hal yang harus diperhatikan mengenai hal tersebut, masih adanya tim atau divisi yang belum bekerja sama untuk mengerjakan suatu tugas. Alangkah baiknya atasan lebih melihat atau memperhatikan kinerja karyawannya di berbagai devisi. Agar suatu tim di berbagai divisi dapat bekerja lebih baik dan memberikan hasil yang maksimal untuk perusahaanya.
3. Inisiatif karyawan dalam bekerja pada perusahaan PT Angkasa Pura II (Persero) Husein Sastranegara Bandung sudah cukup baik, namun dengan hasil yang belum memuaskan mengenai inisiatif pada jiwa karyawan alangkah baiknya karyawan mempunyai inisiatif yang tinggi dalam bekerja atau memberikan ide-ide baru untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Ludfia Dipang, 2013. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado, Vol.1, September.

Hasibuan, M. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.

Sarwoko, 2005. Analisis Jalur Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian dilakukan di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Distribusi Jatim Area Pelayanan dan Jaringan Malang. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. III, September.

Sarwoto, 2006. Pengukuran Kinerja Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 67 - Volume 2, No. 1, November 2012 Karyawan. Jakarta: Rineka Cipta.

Umi Narimawati. 2007. Riset Sumber Daya Manusia. Bandung: Agung Media.

Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati. 2010. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi. Bandung: Agung Media.

Umi, Narimawati., Sri Dewi, Anggadini., Linna, Ismawati. 2011. Penulisan Karya Ilmiah, Edisi Pertama, Genesis. Pondok Gede, Bekasi.

Umi Narimawati. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Bandung.

Umi Narimawati. 2008. Penulisan Karya Ilmiah. Bandung. Ludfia Dipang Jurnal EMBA 3 September 2013, Vol.1 No. Hal. 1080-1088

Wirawan. (2007) Budaya dan Iklim Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.

Mangkunegara. (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi 1. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Rivai, Veithzal. (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Raja Grafindo Persada, Jakarta

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat Hasibuan, 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Nel

Arianty. Jurnal Manajemen & Bisnis Vol 14 No. 02 Oktober 2014 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Allen, 2006. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta:BPFE.

Antoni, 2006. Manajemen Kepegawaian 1. Yogyakarta: Kanisius. As'ad, M., 2001. Psikologi Industri. Yogyakarta: BPFE.

Brahmasari, 2004. Teori Pengembangan Organisasi. Jakarta : Bumi Aksara.

Dessler, G., 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia (Terj.). Jakarta: PT. Indeks.

Ermayanti, 2001. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Negeri Medan. Tesis. Sekolah Pascasarjana,Universitas Sumatera Utara.

Erry, T. H., 2006. Strategi Pengembangan Karir, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Polri. Jurnal Manajemen, Vol 2 Hal 75. Program Pascasarjana STIE Kampus Ungu, Jakarta.

Felica, D. W., 2006. Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang). Tesis. Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.

Flippo, E. B., 2003. Manajemen Personalia, (penerjemah : Moh. Mas'ud). Jakarta: Erlangga. Fuad, M., 2008. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: CV. Rajawali. Gibson, D.I., 2003. Organisasi. Jakarta: Erlangga.

Gomes, C.F., 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Handoko, T. H., 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi. Kamus Bahasa Indonesia, 1995. Jakarta: Balai Pustaka Indonesia.

Listianto dan Setiaji, 2006. Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. II, Juli 2006.

Malhotra, 2000. Metode Penelitian dengan Menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas Data. Jakarta: PT. Bina Aksara. Mangkunegara, 2005. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian). Bandung: Mandar Maju.

Manullang, 2007. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Marwoto, 2006. Manajemen Tenaga Kerja Edisi Revisi. Bandung: Penerbit Sinar Baru.

Mathis, R. L. dan Jackson, John H., 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

Miftah, T., 2008. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo.

Nawawi dan Hadari, 2005. Administrasi dan Organisasi Bimbingan dan Penyuluhan. Jakarta: Ghalia Indonesia. Ndraha, T., 2007. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Bandung: Rosdakarya. Nur Ismi, 2011. Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Ukm Provinsi Aceh. Tesis. Program Magister Manajemen USK.

Peter dan Watermen, 2006. Culture Organization. Jakarta: Rineka Cipta.

Rivai, V ., 2007. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Robbins, S. P., 2002. Perilaku Organisasi. PT. Indeks Jakarta.

Santoso, S., 2001. SPSS Versi 10,01, Mengolah Data Statistik Secara Profesional. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Saydan, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Penerbit Bumi Aksara.

Sedarmayanti, 2007. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung:

Mandar Maju Siagian, S.P., 2002. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta:Rineka Cipta,

Simanjuntak, 2001. Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Sinungan, 2003. Budaya Produktif. Jakarta: Rajawali Grafindo.

Soedjono, 2005. Metodologi Penelitian. Malang: UIN Malang.

Soeprihantono, 2008. Kinerja Karyawan. Jakarta: Rineka Cipta.

Sofyandi dan Garniwa, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian. Bandung: Alfabeta.

Sopiah, 2008. Kepemimpinan Dalam Organisasi, Tarsito Bandung.

Strauss dan Sayles, 2006. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Jakarta: Prenhallindo.

Thoha, M., 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Pradnya Paramita.

Thomson, 2001. Manajemen. Jakarta: PT. Prenhallindo.

Vera dan Mahyuddin, 2005. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Surakarta. Jurnal Ilmiah. Universitas Muhammadiyah Surabaya

Wahjisumidjo, 2002. Kepemimpian dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Winardi, 2001. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Yukl, GA, & Wexley, K.N., 2001. Prilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Jakarta : PT.Rineka Cipta.

Zaputri, A., R. (2013) “Pengaruh Insentif Material & Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” (Studi Pada

Karyawan Produksi Cetak PT Temprium Media Grafika Di Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 2, (2) (2013).

Wirawan. (2007) Budaya dan Iklim Organisasi. Salemba Empat, Jakarta.

Widyarini, D. (2009) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kreatifitas Auditor/Pegawai Inspektorat Kabupaten Banjarnegara”. Tesis. Program Studi Magister Akuntansi, Pascasarjana, Universitas Diponegoro, Semarang.

Umar Husein. (2005). Desain Penelitian SDM dan Perilaku Karyawan, Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Umar Husein. (2013). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Jakarta:Rajawali Pers.

Suryoadi Yerry. (2012). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawanpada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.

Awadh Alharbi Mohammad dan Alyahya Mohammad Saad. (2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance. International Review of Management and Business Research. Vol. 2, No.1, Maret : 163 – 175

Yordy Wisnu Kusuma (Februari 2016). Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 2, Februari 2016

www.angkasapura2.co.id