

**PENGARUH *HUMAN CAPITAL* DAN INSENTIF TERHADAP  
PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. ANGKASA PURA II (PERSERO)  
BANDARA HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG**

*Effect of Human Capital and Incentive on Employee Performance in  
PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung*

Oleh :

**Ayla Surga Rahmadea**

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Jl. Dipatiukur No. 110-114 Bandung, 401131

[arahmadea@yahoo.com](mailto:arahmadea@yahoo.com)

---

**Abstract :** *Human resources are a fairly important part in achieving organizational goals, one of which is a company engaged in services, because the concept of service companies is to transfer products and to customer satisfaction, therefore consumer satisfaction can be obtained through how the company can provide service quality to consumers. Service quality for consumers in the company is related to how human resources are available in providing good and satisfying services to consumers.*

*This research was conducted to determine the effect of human capital, incentives on employee achievement. The research method used in this study is descriptive and verification analysis, carried out by random sampling. While in collecting technical data used, namely by conducting interviews and distributing research questionnaires. The analysis of the research used by the authors in this study is multiple regression analysis*

*Obtained from this study proves that human capital partially has a significant effect on employee achievement, a partial incentives have a significant influence on employee achievement, human capital and incentives that are proven to simultaneously have a significant effect on employee achievement. Variables that are very prominent affecting employee achievement is incentives compared to human capital variable.*

**Keywords:** *Human Capital, Incentives, Employee Performance.*

---

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan dalam persaingan perusahaan di dunia kini dengan sangat cepat berkembang pesat, diikuti dengan transisi zaman

yang sangat modern hingga berdampak terhadap proses kinerja karyawan yang harus selalu menemukan cara terbaik dalam pengelolaan dan mengembangkannya, perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia

dengan baik dan benar. “Manajemen sumber daya manusia secara global merupakan pemanfaatan yang terintegrasi dari sistem, prosedur, kebijakan, dan praktik untuk merekrut, memelihara, dan mengembangkan perilaku, karyawan, sikap dan kinerja dalam organisasi manajemen sumber daya manusia dan dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi yang diinginkan”. Sri Widodo (2015:48).

Sumber daya manusia adalah bagian yang termasuk penting didalam tercapainya tujuan sebuah perusahaan, salah satunya adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa, karena konsep perusahaan jasa adalah mentransfer produk dan untuk kepuasan konsumen, dan karna itu kepuasan konsumen akan dapat diperoleh melalui bagaimana perusahaan tersebut secara maksimal memberikan service quality kepada konsumen. Service quality terhadap konsumen di perusahaan ini berkaitan dengan bagaimana kemampuan SDM yang ada dalam menghasilkan pelayanan yang produktif dan memuaskan terhadap konsumen.

Salah satu perusahaan yang mempunyai peran SDM yang tinggi yaitu terletak pada industri di dalam lingkungan Bandarudara. PT. Angkasa Pura II (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang beroperasi pada pengelolaan dan pengusahaan Bandara di Indonesia bagian Barat.

Berdasarkan telaah diatas maka penulis berminat untuk melakukan penelitian yang berhubungan antara *human capital* dan insentif di dalam lingkungan karyawan Bandara yang khusus nya kepada prestasi kerja para karyawannya pada bagian pengelolaan di bandara Husein Sastranegara Bandung. Karna hal ini berhubungan dengan bagaimana meningkatkan prestasi kerja karyawan diperusahaan besar dan akan berdampak terhadap mutu pelayanan perusahaan.

## RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana tanggapan responden terhadap *Human Capital* di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung

2. Bagaimana tanggapan responden terhadap Insentif di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

3. Bagaimana tanggapan responden terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung

4. Seberapa besar pengaruh *human capital* terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung

5. Seberapa besar pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung

6. Seberapa besar pengaruh *human capital* dan insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang penelitian maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap *human capital* di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung

2. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Insentif di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung

3. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *human capital* terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung

5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh insentif terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung

6. Untuk mengetahui seberapa besar *human capital* dan insentif terhadap Prestasi Kerja di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung

## KAJIAN PUSTAKA

### *Human Capital* (X1)

Menurut Schermerhon (2005:33 dalam Heru Susilo et al 2018) “*Human Capital* dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya”. Maksud dari teori schermerhn adalah *Human Capital* dngan menggunakan kemampuan serta ide-ide yang baru dapat menjadi nilai ekonomi bagi perusahaan. Sehingga perusahaan tidak trpaku hanya pada hasil atau pencapaian saja dalam menentukan nilai ekonomi nya dari perusahaan tersebut.

Menurut Mayo (2000) dalam Pradita (2010) Komponen *human capital* terdiri atas kapabilitas individual, motivasi individual, budaya organisasi, efektivitas kerja kelompok dan *leadership*. Sikap serta kemampuan manusia memiliki kontribusi terhadap kinerja dan produktivitas organisasi. Pengeluaran untuk pelatihan, pengembangan, kesehatan dan dukungan merupakan investasi dan bukan hanya biaya.

Menurut Isniar Budiarti, (2017) “*Human capital contends knowledge, human skills, competency, attitude, bhaviour and personal experiences as employee. The structural capital, as a supportive infrastucture for human capital, refers to exploitation and manifestation of human capital when he is conducting his functions to increase organization’s income and values adding to its assests*”.

Dapat diartikan bahwa *Human Capital* terdiri dari pengetahuan, keterampilan manusia, kompetensi, sikap, perilaku dan pengalaman pribadi seorang karyawan. Modal struktural, sebagai infrastruktur pendukung untuk sumber daya manusia, mengacu pada eksploitasi dan manifestasi dari sumber daya manusia ketika para karyawan menjalankan fungsinya untuk meningkatkan pendapatan dan nilai-nilai organisasi yang menambah daya tariknya.

Indikator-indikator *human capital* menurut Gaol(2014) adalah: Pengetahuan (*knowledge*), Keahlian (*expertise*), Kemampuan (*ability*), Keterampilan (*Skill*).

## **Insentif (X2)**

Mazura (2012) mengatakan “istilah insentif umumnya diartikan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai

standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.”

Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013:118) insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasikerja diatas standar. Upah insetif inidapat digunakan sebagai alatpendukung untuk mengutamakan prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Apabila para karyawan tidak sepenuhnya mendapatkan upah tambahan yang sesuai dengan sberapa besar pengorbanan mereka dalam mengerjakan tugas yg diberikan, maka para karyawan akan cenderung malas bekerja & tidak bersemangat sehingga pada akhirnya para karyawan bekerja semauanya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Riani (2013) mengatakan “insentif merupakan sarana untuk memotivasi para karyawan dalam mncapai suatu target tertentu”. Sistem pemberiani nsentif telah berkembang kedlam berbagai bentuk bonus dan komisi baik secara finansial ataupun dalam bentuk benefit lain.

Indikator-indikator insentif menurut Sondang P. Siagian (2002:269 dalam A Tirayana - 2013) yaitu kinerja, lama kerja, senioritas, keadilan dan kelayakan.

## **Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Menurut Hasibuan (2008:94) Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam mlaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya atasdidasarkan atas kecakapanm kesungguhan dan waktu.

Selanjutnya Mangkunegara (2005:91) menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan berarti kontribusi yangtelaah diberikan oleh karyawan dlam melaksanakan pekerjaannya dan tanggung jawab nya diperusahaan. Selain itu, Prestasi kerja adalah hasil kerja karyawan selama periode trtentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan sperti standar, target dan kriteria yang tlah disepakati bersama.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 94) “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu”

Indikator prestasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:67) adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

## OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Dalam penelitian yang penulis buat ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif dalam penelitian ini yaitu mendeskripsikan sejauh mana *human capital* dan insentif mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung. Sedangkan metode verifikatif dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui hasil dari hipotesis mengenai *human capital* terhadap prestasi kerja karyawan, insentif terhadap prestasi kerja karyawan, serta *human capital* dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan yang menggunakan perhitungan statistik sehingga hasil seluruhnya dapat dibuktikan dengan mengetahui hipotesis ditolak atau diterima.

Sumber penelitian yang digunakan penulis yaitu data primer dan sekunder. Data primer dalam penelitian ini berupa hasil wawancara dan kuesioner kepada seluruh karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung. Data sekunder yang digunakan yaitu jurnal, penelitian terdahulu, dan buku yang membahas materi yang berkaitan dengan penelitian yang penulis buat ini.

Penelitian ini memperoleh sampel sebanyak 57 dari 133 populasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Sementara uji hipotesis menggunakan uji-t dan uji-f. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear Berganda tujuannya untuk membuktikan seberapa kuat pengaruh *human capital*, insentif, agar mencapai prestasi kerja karyawan. Persamaan linear berganda tersebut yaitu :

$$\hat{Y} = 10,540 + 0,333X_1 + 0,376X_2$$

Dari hasil persamaan regresi di atas masing-masing variabel dapat dijelaskan secara detail sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 10,540, memiliki arti bahwa jika semua variabel bebas itu *human capital* dan insentif bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka diprediksikan prestasi kerja karyawan akan bernilai sebesar 10,540. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara *human capital* dan insentif yang berarti semakin baik *human capital* didalam perusahaan dan insentif yang didapatkan para karyawan berdampak akan semakin baik juga potensi kinerja para karyawan tersebut sehingga menghasilkan prestasi kerja karyawan dengan hasil maksimal didalam perusahaan.
- Nilai *human capital* sebesar 0,333, memiliki arti bahwa jika *human capital* mengalami kenaikan sebesar 1 atau semakin baik. Sedangkan variabel bebas lainnya adalah konstan, maka dapat diprediksikan prestasi kerja karyawan juga meningkat menjadi 0,333. Jadi dapat disimpulkan bahwa *human capital* ini sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja para karyawan didalam perusahaan. Selain itu, Prestasi kerja karyawan tidak bisa dikatakan baik jika potensi para karyawan tersebut tidak maksimal. Semakin baik potensi dari SDM karyawan tersebut pasti semakin baik pula tingkat prestasi kerjanya didalam perusahaan.
- Nilai insentif yaitu 0,376, memiliki arti jika insentif mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin baik. Sedangkan variabel bebas lainnya konstan, jadi dapat diprediksikan prestasi kerja karyawan meningkat sebesar 0,376. Jadi, semakin baik insentif yang diberikan maka sudah pasti semakin baik juga kinerja karyawan sehingga menghasilkan prestasi kerja karyawan yang baik dan akan meningkatkan potensi dari *human capital* didalam perusahaan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal

atau tidak. Model regresi yang baik yaitu yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas data dengan menggunakan metode grafik adalah dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *probability plot (P-P Plot of Regression Standardized residual)* dan *Kolmogorov-Smirnov*.

Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik tersebut menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal nilai probabilitas (*asymptotic significance*) lebih besar dari 0,05 (Imam Ghozali, 2014:163) maka data residual tersebut telah normal.

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000
	Std. Deviation	2,369
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		,566
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>,906</b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel output uji *kolmogorov smirnov* di atas, diperoleh nilai probabilitas (*Asymp. Sig (2-tailed)*) dengan jumlah 0,906. Nilai signifikansi (*p-value*) tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data sudah model regresi berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji *Multikolinieritas* bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen (Imam Ghozali, 2005). Jika dalam model regresi terdapat tanda-tanda *multikolinieritas*, maka model regresi tersebut tidak dapat menaksir secara tepat sehingga dihasilkan kesimpulan yang salah mengenai variabel yang diteliti. Uji *multikolinieritas* dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor (VIF)* sesuai kriteria pengujian nilai *tolerance* harus lebih 0,10 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10 (Husein Umar, 2011:179).

### Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Human Capital (X1)	,545	1,834
	Insentif (X2)	,545	1,834

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan data di atas, dijelaskan bahwa kedua variabel bebas mempunyai nilai *tolerance* yang lebih besar 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10, Jadi dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki masalah *multikolinieritas*.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas memiliki tujuan untuk

membuktikan hasil dalam model regresi terdapat masalah atau tidak sama *variance* pada residual (*error*) dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menguji apakah terdapat tanda-tanda dari *heteroskedastisitas* digunakan pengujian dengan metode uji *scatter plot* dan uji *park gleyser* dimana jika diperoleh nilai signifikansi (*Sig*) > 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dipakai tidak terkena heteroskedastisitas.

### Uji Heteroskedastisitas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,179	1,341		3,863	,000
	Human Capital (X1)	-,026	,049	-,091	-,526	,601
	Insentif (X2)	-,077	,049	-,274	-1,580	,120

a. Dependent Variable: Absolut Residual

Berdasarkan tabel di atas uji *heteroskedastisitas* dengan metode *park gleyser*, didapatkan informasi bahwa nilai signifikansi (*Sig.*) pada masing-masing variabel (0,601 dan 0,120) tersebut lebih besar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data yang diteliti tidak terdapat masalah *heteroskedastisitas*.

### ANALISIS KORELASI

Analisis korelasi ini memiliki tujuan agar menemukan sejauh mana tingkat hubungan atau keratan yang terdapat diantara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut disajikan nilai koefisien korelasi menggunakan bantuan *Software SPSS v211*.

### Koefisien Korelasi Berganda

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 <sup>a</sup>	,652	,639	2,412405

a. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Human Capital (X1)

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan output di atas, hasil yang didapatkan adalah nilai korelasi (R) antar *human capital* dan insentif dengan prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 0,807. Nilai 0,807 menurut Sugiyono (2014:184) berada pada interval 0,61-0,800 termasuk kategori yang cukup tinggi.

Pada tabel dibawah ini disajikan analisis korelasi parsial antara variabel bebas dan variabel terikatnya :

**Koefisien Korelasi Parsial X<sub>1</sub>**

**Correlations**

		Human Capital (X1)	Prestasi Kerja (Y)
Human Capital (X1)	Pearson Correlation	1	,729**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	57	57
Prestasi Kerja (Y)	Pearson Correlation	,729**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	57	57

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

• **Hubungan antara *human capital* dan prestasi kerja karyawan**

Diperoleh penjelasan bahwa nilai korelasi (R) yang didapatkan antara *human capital* dan prestasi kerja karyawan yaitu sebesar 0.729. Nilai 0,729 menurut Sugiyono (2014:184) berada pada interval 0,61-0,800 termasuk kategori cukup tinggi ke arah positif.

Diketahui bahwa terdapat hubungan positif cukup tinggi antara *human capital* dan prestasi kerja karyawan, dapat dijelaskan bahwa walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi yang modern, tanpa ditunjang oleh para karyawan sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai (Mazura, 2012). Jadi dapat disimpulkan semakin baik *human capital* maka akan diikuti semakin baiknya pula prestasi kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

**Koefisien Korelasi Parsial X<sub>2</sub>**

**Correlations**

		Insentif (X2)	Prestasi Kerja (Y)
Insentif (X2)	Pearson Correlation	1	,748**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	57	57
Prestasi Kerja (Y)	Pearson Correlation	,748**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	57	57

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

• **Hubungan antara insentif dan prestasi kerja karyawan**

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang didapatkan antara insentif dengan prestasi kerja karyawan yaitu berjumlah 0.748. Nilai 0,748 menurut Sugiyono (2014:184) berada pada interval 0,61-0,800 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara insentif dan prestasi kerja karyawan, hal tersebut dapat dijelaskan karena Insentif mempunyai hubungan yang kuat dengan prestasi kerja karyawan karena seorang karyawan didalam bekerja tentunya mereka tidak akan selalu termotivasi, hal ini disebabkan oleh bagaimana perusahaan memberikan balas jasa yang adil dan seimbang terhadap para karyawan yang memiliki prestasi kerja dengan baik dimana semakin baik insentif maka akan diikuti semakin baiknya prestasi kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung begitupun sebaliknya.

**ANALISIS KOEFESIEN DETERMINASI**

Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) digunakan mengukur seberapa kuat variabel-variabel independen secara bersama-sama dalam memberikan pengaruh pada variabel dependen. Deigunakan *SoftwreSPSS v.21*, dan menghasilkan output sebagai berikut:

**Koefisien Determinasi (R-square)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Human Capital (X1)	,412	,729
	Insentif (X2)	,470	,748

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Penjelasan dibawah ini adalah hasil pengaruh parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus *beta X zeroorder* :

1. Variable *human capital* =  $0,412 \times 0,729 = 0,301$  (30,1%)
2. Variabel insentif =  $0,470 \times 0,748 = 0,351$  (35,1%)

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diketahui dari total kontribusi sebesar 65,2% ternyata 30,1% diberikan oleh variabel *human capital*, dan dari variabel insentif sebesar 35,1%. Jadi dapat dibuktikan jika variabel insentif mempunyai kontribusi paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

## PENGUJIAN HIPOTESIS

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,540	2,389		4,412	,000
Human Capital (X1)	,333	,088	,412	3,791	,000
Insentif (X2)	,376	,087	,470	4,317	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

*Human capital* terhadap prestasi kerja karyawan 3,791 dan p-value (Sig) sebesar 0,000. Karena t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel (3,791 > 2,005) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal itu berarti secara parsial *human capital* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

Insentif terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 4,317 dan p-value (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (4,317 > 2,005) dan hasil signifikansi 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal itu berarti secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	588,034	2	294,017	50,521	,000 <sup>b</sup>
	Residual	314,264	54	5,820		
	Total	902,298	56			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Insentif (X2), Human Capital (X1)

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai fhitung yaitu 50,521 dan p-value (sig.) = 0,000. Dengan  $\alpha = 0,05$ ,  $df1 =$

dan  $df2 = (n-k-1) = 54$ , maka dihasilkan  $f_{tabel} = 3,168$ . Hal itu terjadi karena nilai f-hitung lebihh besar dari  $F_{tabel}$  ( $50,521 > 3,168$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka H0 ditolak dan H1 diterima,artinya secara simultan *human capital* dan insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. *Human Capital* di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung pada saat ini sudah tergolong baik terbukti dari hasil analisis deskriptif dimana hasil jawaban responden tertinggi terdapat pada indikator keterampilan terkait dengan ketelitian dalam mengerjakan tugas sesuai tuntutan kerja yang diterima para karyawan. Adapun hasil jawaban responden terendah yang terdapat pada indikator pengetahuan yang berkaitan mengenai pentingnya pengetahuan untuk meningkatkan kinerja pribadi para karyawan.
2. Insentif di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung pada saat ini masih tergolong cukup baik, hal itu terbukti dari hasil analisis deskriptif dimana hasil jawaban responden tertinggi terdapat pada indikator kinerja yang berkaitan dengan kemampuan para karyawan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai insentif, sesuai dengan hasil jawaban responden terendah terdapat pada indikator keadilan dan kelayakan yang berkaitan dengan jumlah insentif yang diberikan tidak seluruhnya merata.
3. Prestasi Kerja Karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung pada saat ini sudah tergolong baik sesuai dengan hasil analisis deskriptif dan terbukti dari hasil jawaban responden tertinggi terdapat pada indikator pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan sistem penilaian prestasi kerja karyawan. Selanjutnya prestasi kerja

karyawan agar harus lebih diperhatikan kedepannya terbukti dari hasil jawaban responden terendah yang terdapat pada indikator tanggung jawab, salah satunya yang berkaitan dengan keberadaan karyawan dikantor pada saat jam kerja masih berlangsung.

4. Secara parsial *human capital* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Perseero) Bandara Husein Sastranegara Bandung
5. Secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Perseero) Bandara Husein Sastranegara Bandung
6. Secara simultan *Human capital* dan insentif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Perseero) Bandara Husein Sastranegara Bandung.

#### Saran

1. Hasil jawaban responden terendah pada variable *human capital* terdapat pada indikator pengetahuan yang berkaitan dengan kinerja pribadi para karyawan. Saran yang dapat diberikan penulis yaitu dengan dapat ditingkatkan lagi pengetahuan para karyawan tersebut dengan cara diadakannya proses pengembangan karier karyawan melalui pendidikan yang bersifat khusus yang diberikan untuk karyawan yang dianggap perlu mengembangkan pengetahuannya karena pendidikan terakhirnya masih belum cukup dan dengan diadakannya program beasiswa untuk para karyawan.
2. Hasil jawaban responden terendah pada variable insentif terdapat pada indikator keadilan dan kelayakan yang berkaitan dengan pemberian insentif yang belum seluruhnya merata terhadap para karyawan. Saran yang dapat diberikan penulis yaitu dengan cara agar perusahaan bersedia lebih mempertimbangkan pemberian insentif tersebut baik dari segi kontribusi karyawan terhadap perusahaan ataupun kebutuhan karyawan secara maksimal dengan menggunakan kenaikan

gaji dan menyesuaikannya dengan perubahan biaya hidup serta tingkat gaji secara umum. Karena semakin puas seorang karyawan terhadap insentif yang diterimanya, maka akan semakin puas karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Hal tersebut menandakan bahwa yang akan mempengaruhi karyawan terhadap prestasi kerjanya adalah keadilan dan kelayakan yang dirasakan para karyawan terhadap insentif yang diterimanya tersebut.

3. Hasil jawaban responden terendah pada variable prestasi kerja karyawan terdapat pada indikator tanggung jawab yang berkaitan dengan keberadaan karyawan dikantor pada saat jam kerja masih berlangsung. Saran yang diberikan penulis yaitu dengan cara agar perusahaan harus dapat meningkatkan lagi kualitas penilaian prestasi kerja para karyawan sehingga hal itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut didalam perusahaan. Dengan demikian, perusahaan harus benar-benar melakukan evaluasi kembali terhadap setiap pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan karena semakin besar tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan, maka semakin besar para karyawan harus membangun kelayakan diri dan memiliki loyalitas serta keberanian untuk menerima tanggung jawab dari perusahaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosadakarya
- Gaol, Jimmy L (2014). *A to Z HUMAN CAPITAL*. Jakarta, PT Gramedia Widia Sarana.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Husein, Umar. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi II*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Imam Ghozali dan Hengky Latan . (2014). *Partial Least Square Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 4.0*. Edisi: 2. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Isniar Budiarti. (2017) *Knowledge Management and Intellectual Capital – A Theoretical Perspective of Human Resource Strategies and Practices*
- Laksmi Riani, Asri (2013) *Manajemen SDM Masa Kini*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Mayo, Andrew. (2000). “*The Role of Employee Development in the Growth of Intellectual Capital*,” *Personal Review*, Vol.29 No.4,2000.pp.521-533.
- Mazura. (2012). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bengkalis)* *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Volume 1, No 1, Des, 2012 hal 19-27*.
- Pradita, RimaD. (2010). *Hubungan Antara Kualitas Auditor Dan Human Capital Di Badan Pemeriksa Keuangan (Bpk) Dan Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan*.Skripsi.Universitas Diponegoro
- Schermerhon. (2005) . *Management, 8th edition*. USA: John Wiley & Sons, Inc,
- Sondang P Siagian (2002),*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*;Jakarta: PT. Rina ka Cipta.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono.(2014).*Metodologi Penelitian Manajemen*.Bandung:Penerbit Alfabeta
- Sri Widodo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Isu-isu Utama dan Globalisasi*