

PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR POS REGIONAL X MAKASSAR

Dian Maharani R^{1*}, Sudarmi², Hafiz Elfiansyah³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study purposed to determine the effect of incentives on employee performance. This study was conducted at Regional X Makassar Post Office. The number of samples in this study were 56 employees in the Regional X Makassar Post Office. Data analysis was performed with a simple linear regression analysis. It was regression equation that described and explained the effect of one independent variable on the dependent variable, where the relationship could be described as a straight line. The results of this study showed that there was a strong relationship between incentives and employee performance of 0.888. The influence of the independent variable or incentive (X) on the dependent variable of employee performance (Y), it was indicated by the Adjusted R Square value of 0.789, which meant 78.9% of the influence of the independent variable or incentive on the independent variable or employee performance at Makassar Regional X Post Office, from the output results were at a good level.

Keywords: *incentives, performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Pos Regional X Makassar. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 56 karyawan di Kantor Pos Regional X Makassar. Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana adalah persamaan regresi yang menggambarkan dan menjelaskan pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana hubungan keduanya dapat digambarkan sebagai suatu garis lurus. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara insentif dengan kinerja karyawan sebesar 0,888. Dari besar pengaruh variabel independen atau insentif (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,789 artinya 78,9% besar pengaruh variabel independen atau insentif terhadap variabel independen atau kinerja karyawan di Kantor Pos Regional X Makassar, dari hasil output tersebut berada pada tingkat baik.

Kata Kunci: insentif, kinerja

* dianmaharanir@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat fundamental dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi untuk kepentingan didalam maupun diluar organisasi. Sumber daya manusia menjadi hal yang paling penting dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi atau lembaga mendapatkan karyawan yang mempunyai kompetensi, integritas, berkualitas, dan produktif untuk melaksanakan tugas dan wewenang didalam suatu organisasi/lembaga. Sumber daya manusia dipakai secara relevan sebagai pendorong sumber daya lainnya dan mempunyai letak sangat penting yang berpartisipasi untuk melahirkan kinerja organisasi dengan keunggulan kompetitif (Wright: 2005). Sumber daya manusia yang dikemukakan tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia sangat penting dan sangat berkaitan dengan sumber daya lainnya, seperti sarana dan prasarana untuk memudahkan suatu pekerjaan.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan. Karyawan

merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Seperti yang dikutip oleh Hamzah & Nina dalam buku Teori Kinerja dan Pengukurannya (2014:97), Karyawan pada hakikatnya merupakan unsur manusia bagi suatu organisasi atau lembaga, yang sekaligus juga menjadi sumber daya bagi lembaga itu. Karena itulah, karyawan disebut sumber daya manusia. Karena adanya sumber daya manusia inilah yang menyebabkan organisasi atau lembaga sama seperti organisasi lainnya, sehingga juga disebut organisasi hidup. Tetapi karyawan sebagai manusia pekerja memerlukan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sebagaimana dikembangkan oleh Maslow, Herzberg, McClelland dan Vroom, dimana kebutuhan-kebutuhan itulah yang menjadi sumber motivasi dalam rangka meningkatkan semangat kerjanya.

Johnston (2000) mengatakan bahwa untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu motivasi agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satu motivasi itu adalah dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana

kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, penghargaan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Karena bagi mayoritas karyawan uang masih merupakan motivasi utama dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Karyawan mengharapkan peningkatan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dengan pemberian insentif akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerjanya.

Pemberian insentif terhadap karyawan adalah sebagai pendorong yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih bekerja keras secara efektif. Insentif terkait erat dengan kinerja karyawan. Terdapat timbal balik dua arah antara pemberian insentif dengan kinerja. Insentif diberikan karena adanya kinerja yang baik dan diberikan untuk lebih meningkatkan kinerja lagi di masa mendatang. Arnolds & Venter

(2007) menyatakan bahwa insentif juga pada hakekatnya merupakan perangsang yang sifatnya menunjukkan dan membimbing peran pada karyawan ke arah yang dikehendaki perusahaan, maka dengan adanya pemberian insentif sangat diharapkan karyawan akan bekerja lebih giat lagi dan sasaran perusahaan akan tercapai.

Pada dasarnya setiap perusahaan atau organisasi yang bergerak dalam bidang produksi atau bisnis mempunyai tujuan yang sama yaitu memperoleh keuntungan. Dalam rangka mencapai tujuan, perusahaan harus mempunyai kemampuan dalam mengkombinasikan faktor-faktor produksi dengan sebaik-baiknya agar efisiensi dan efektivitas perusahaan dapat ditingkatkan semaksimal mungkin. Salah satu faktor yang terpenting yaitu manusia. Oleh karena itu diperlukan adanya suatu peningkatan mengenai pentingnya sumber daya manusia bagi suatu perusahaan, yang pengelolaannya mungkin berbeda-beda antara perusahaan yang satu dengan yang lain tergantung jenis usaha yang dilaksanakan. Akan tetapi perusahaan seringkali melupakan betapa sumber daya manusia sangat mempengaruhi kinerja perusahaan, secara keseluruhan. Seperti halnya pada Kantor Pos Regional X Makassar, kenyataannya

perusahaan sering menempatkan sumber daya manusia (karyawan) sebagai objek yang harus digunakan secara produktif tanpa memperhitungkan kebutuhan dan keinginan mereka.

Para karyawan merupakan aset perusahaan yang mempengaruhi keinginan, kebutuhan, perasaan akal dan sebagainya, sehingga perusahaan telah mengangkat kedudukan karyawan sebagai subjek yang ikut mempunyai andil yang besar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Seharusnya pihak perusahaan berupaya memberikan rangsangan-rangsangan untuk memotivasi para karyawan melalui pemberian insentif, baik insentif finansial maupun non finansial yang diberikan harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, agar tidak ada kekecewaan karyawan dalam bekerja yang berakibat pada peningkatan kinerja. Tak terkecuali pada Kantor Pos Regional X Makassar yang menunjukkan indikasi bahwa karyawan di kantor tersebut tidak memperlihatkan kinerja yang memenuhi standar kerja. Misalnya karyawan yang kurang memperlihatkan kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu, efisiensi dan kualitas pekerjaan yang rendah. Hal ini di sebabkan karena tidak adanya pemberian insentif kepada karyawan

terhadap hasil pekerjaan mereka. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan perusahaan bisa memberikan perhatian dengan pemberian insentif, karena insentif merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi atau perusahaan dengan sumber daya manusia (karyawan).

Pemberian insentif yang tepat akan membuat karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka. Insentif dapat juga meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kinerja dapat tercapai dengan optimal. Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan agar di masa yang akan datang pemberian insentif pada karyawan di Kantor Pos Regional X Makassar lebih diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah di tentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana

pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada karyawan yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Dari pengertian di atas untuk lebih jelas tentang insentif, dibawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (1984:1), insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang di tambahkan pada upah dasar yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Menurut Nitisemito (1996:165), Insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada karyawan

yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Menurut Pangabean (2002:93), insentif adalah kompensasi yang mengaitkan gaji dengan produktivitas. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada para karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, dengan kata lain pemberian insentif adalah pemberian uang diluar gaji sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi terhadap karyawan kepada perusahaan.

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2002:93).

Kinerja karyawan

Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Kinerja menurut Whitmore yang dikutip oleh Hamzah & Nina (2014) “adalah pelaksanaan dari fungsi suatu tugas yang dituntut dari seseorang”. Menurut Whitmore, tugas yang dituntut dari seseorang harus ada hasil, meskipun dalam ukuran yang paling minim. Oleh karena itu, Whitmore mengemukakan pandangannya bahwa kinerja seseorang merupakan representasi dari gambaran tanggung jawab tentang keberhasilan pekerjaan seseorang.

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena kinerja karyawan yang baik akan menghantarkan organisasi pada sebuah keberhasilan (Muchal, 2014).

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja karyawan dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang

dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian berada di kantor Pos Regional X Makassar. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian. Tipe penelitian yang digunakan adalah tipe penelitian deskriptif, adalah dengan mengukur pengaruh insentif (variabel independen) dengan kinerja karyawan (variabel dependen).

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) menggunakan bentuk *checklist*, guna membantu responden di Kantor Pos Regional X Makassar untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda *check* (✓) pada tempat yang telah disediakan. Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. *Skala Likert* digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur

sikap, pendapat, dan persepsi karyawan atau responden di Kantor Pos Regional X Makassar tentang variabel Insentif dan variabel Kinerja Karyawan. Kuesioner penelitian yang dibuat oleh peneliti ini akan diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum dan sesudah penelitian. Uji validitas dilakukan untuk menguji keakuratan/kevalidan kuesioner penelitian, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/konsistensi kuesioner penelitian. Peneliti akan melakukan uji validitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 20*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data tentang variabel insentif (X) dan variabel kinerja karyawan (Y). Terdapat beberapa indikator, yaitu sebagai berikut:

Insentif : Uang Bonus

Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis regresi dan hasil uji t, diketahui bahwa variabel insentif terkait uang bonus berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Pos Regional X Makassar. Penilaian rata-rata responden yang baik sudah menjadi bukti bahwa pemberian insentif dengan pernyataan ketiga indikator, Uang bonus sudah sangat baik di kantor Pos Regional X Makassar.

Pemberian uang bonus kepada karyawan dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan semangat kerja karyawan. Para karyawan yang bekerja dibawah sistem insentif uang bonus berarti prestasi kerja mereka menentukan, disini dapat dilihat dengan pemberian uang bonus yang lebih layak dan diterima oleh karyawan karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan, maka karyawan lebih bersikap professional dengan bekerja secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.

Insentif : Jaminan Sosial

Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis regresi dan hasil uji t, diketahui bahwa variabel insentif terkait jaminan sosial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Pos Regional X Makassar. Penilaian rata-rata responden yang baik sudah menjadi bukti bahwa pemberian insentif dengan pernyataan kedua indikator, Jaminan sosial sudah baik di kantor Pos Regional X Makassar. Namun terdapat beberapa karyawan yang merasa pihak kantor Pos Regional X tidak memberikan Jaminan Sosial dengan tepat waktu. Hal ini yang menjadi pengaruh buruk untuk hasil

kinerja karyawan di kantor, karena jaminan sosial adalah bentuk perlindungan sosial yang diadakan oleh pihak perusahaan untuk menjamin kayawannya dalam memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak.

Insentif : Pemberian Penghargaan

Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis regresi dan hasil uji t, diketahui bahwa variabel insentif terkait pemberian penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Pos Regional X Makassar. Penilaian rata-rata responden yang baik sudah menjadi bukti bahwa pemberian insentif dengan pernyataan kedua indikator, pemberian apresiasi terhadap hasil kerja mereka belum diberikan dengan baik. Padahal dengan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja kepada para karyawan, pihak kantor Pos Regional X dapat memperkuat motivasi dan mendorong semangat para karyawan dalam bekerja.

Insentif : Promosi Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis regresi dan hasil uji t, diketahui bahwa variabel insentif terkait promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Pos Regional X Makassar. penilaian rata-rata responden yang baik sudah menyatakan bahwa pemberian insentif

dengan pernyataan kedua indikator, Promosi Jabatan sudah baik di kantor Pos Regional X Makassar. Hal ini menjadi bukti bahwa pihak kantor Pos Regional X Makassar telah memberikan penilaian prestasi yang mendorong semangat karyawan agar terus berusaha meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Promosi Jabatan diberikan kepada karyawan dimaksudkan untuk menjadi sebuah dorongan atau adanya kesempatan maju dari pihak kantor Pos Regional X Makassar, karena sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. Karena itulah mereka menginginkan suatu kemajuan dalam hidupnya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Mangkuprawira (2004:196), bahwa promosi jabatan dapat memungkinkan perusahaan memanfaatkan kemampuan karyawan untuk memperluas usahanya dan promosi jawabatan juga dapat mendorong tercapainya kinerja karyawan yang baik, karena umumnya karyawan berupaya melakukan pekerjaan sebaik mungkin jika mereka percaya bahwa kinerja tinggi mengarah pada adanya promosi jabatan.

Insentif : Pemberian Atribut Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis regresi dan hasil uji t, diketahui bahwa variabel insentif terkait pemberian atribut jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor Pos Regional X Makassar. Penilaian rata-rata responden yang baik sudah menjadi bukti bahwa pemberian insentif dengan pernyataan pertama indikator, Pemberian atribut Jabatan sudah sangat baik dilakukan di kantor Pos Regional X Makassar. Pemberian atribut jabatan adalah pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan. Dengan adanya pemberian atribut jabatan ini diharapkan bisa mempermudah dan meningkatkan kinerja karyawan kantor Pos Regional X Makassar.

Pernyataan kedua yang digunakan untuk mengukur indikator Pemberian Atribut Jabatan adalah, Fasilitas produk dari kendaraan dinas sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dari pernyataan tersebut, mendapat penilaian rata-rata responden yang baik, sudah menyatakan bahwa pemberian insentif dengan pernyataan kedua indikator, Promosi Jabatan sudah baik di kantor Pos Regional X Makassar. Hal ini menjadi bukti bahwa pihak kantor Pos Regional X Makassar telah memberikan atribut

jabatan yang membuat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan lebih mudah dan lancar.

Hasil tersebut mendeskripsikan dan membuktikan bahwa secara umum pihak Kantor Pos Regional X Makassar telah melakukan pemberian insentif yang baik kepada para karyawannya. Namun terdapat beberapa karyawan yang merasa insentif yang diberikan belum sesuai dengan apa yang mereka harapkan, itu terlihat jelas pada indikator Pemberian Penghargaan terkait pernyataan pertama dan kedua, yaitu Atasan selalu memberikan pujian atas hasil kerja yang di lakukan dan Karyawan merasa pimpinan sudah memberikan apresiasi terhadap hasil kerja mereka, pada penilaian rata-rata responden tidak sedikit yang memilih ragu-ragu dan tidak setuju, pihak kantor Pos Regional X Makassar tidak melakukan pemberian apresiasi terhadap hasil kerja mereka dengan baik. Padahal dengan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja kepada para karyawan, pihak kantor Pos Regional X dapat memperkuat motivasi dan mendorong semangat para karyawan dalam bekerja.

Kinerja Karyawan : Kualitas

Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis regresi dan hasil uji t, diketahui bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan terkait kualitas di kantor Pos Regional X Makassar. Penilaian rata-rata responden yang baik sudah menjadi bukti bahwa kinerja karyawan dengan pernyataan kedua indikator, Kualitas sudah baik di kantor Pos Regional X Makassar.

Kinerja Karyawan : Kuantitas

Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis regresi dan hasil uji t, diketahui bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan terkait kuantitas di kantor Pos Regional X Makassar. Penilaian rata-rata responden yang baik sudah menjadi bukti bahwa kinerja karyawan dengan pernyataan kedua indikator, Kuantitas sudah baik di kantor Pos Regional X Makassar.

Kinerja Karyawan : Ketepatan Waktu

Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis regresi dan hasil uji t, diketahui bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan terkait Ketetapan Waktu di kantor Pos Regional X Makassar.

Penilaian rata-rata responden yang baik sudah menjadi bukti bahwa kinerja karyawan dengan pernyataan kedua indikator, Ketepatan Waktu sudah baik di kantor Pos Regional X Makassar.

Kinerja Karyawan : Efektivitas

Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis regresi dan hasil uji t, diketahui bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan terkait Efektivitas di kantor Pos Regional X Makassar. Penilaian rata-rata responden yang baik sudah menjadi bukti bahwa kinerja karyawan dengan pernyataan kedua indikator, Efektivitas sudah baik di kantor Pos Regional X Makassar.

Kinerja Karyawan : Kemandirian

Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis regresi dan hasil uji t, diketahui bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan terkait Kemandirian di kantor Pos Regional X Makassar. penilaian rata-rata responden yang ragu-ragu dan tidak setuju sudah menjadi bukti bahwa kinerja karyawan dengan pernyataan kedua indikator, Kemandirian belum bisa dikatakan baik di kantor Pos Regional X Makassar. Hal ini yang menjadi pengaruh buruk untuk kantor Pos Regional X Makassar itu sendiri.

Padahal indikator kemandirian adalah indikator penting yang harus diperhatikan, mengingat Kemandirian berhubungan dengan perilaku untuk bekerja dengan usaha mandiri tidak bergantung pada orang lain (memecahkan masalahnya sendiri tanpa meminta bantuan orang lain). Bila masalah itu dapat diselesaikan sendiri tanpa meminta bantuan dari orang lain dan akan bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang telah diambil melalui berbagai pertimbangan maka hal ini menunjukkan bahwa orang tersebut mampu untuk mandiri.

Kinerja Karyawan : Komitmen Kerja

Berdasarkan hasil penelitian melalui analisis regresi dan hasil uji t, diketahui bahwa variabel insentif berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan terkait Komitmen Kerja di kantor Pos Regional X Makassar. Penilaian rata-rata responden yang baik sudah menjadi bukti bahwa kinerja karyawan dengan pernyataan kedua indikator, Komitmen Kerja sudah baik di kantor Pos Regional X Makassar.

Hasil kumulatif pernyataan responden dari 6 (enam) indikator kinerja karyawan diatas mendeskripsikan dan membuktikan bahwa karyawan Kantor Pos Regional

X telah menghasikan kinerja yang baik. Namun mengukur pada indikator Kemandirian, kinerja karyawan yang dihasilkan belum bisa dikatakan baik, terlihat jelas pada pernyataan pertama dan kedua, yaitu: Karyawan dapat menyelesaikan tugas dan masalah yang dihadapi perusahaan dengan sendirinya tanpa campur tangan siapapun dan Karyawan mampu memahami kualitas standar kinerja, menghilangkan kinerja yang buruk dan melanjutkan kinerja yang baik. Pada penilaian rata-rata responden pernyataan tersebut tidak sedikit yang memilih ragu-ragu dan tidak setuju bahkan ada juga yang memilih sangat tidak setuju. Padahal kemandirian harus dimiliki oleh setiap karyawan mengingat kemandirian merupakan sikap yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dengan hak dan kewajibannya sehingga dapat menyelesaikan sendiri masalah-masalah yang dihadapi tanpa meminta bantuan orang lain dan dapat bertanggung jawab terhadap segala keputusan yang telah diambil melalui berbagai pertimbangan sebelumnya.

**Hasil Kumulatif Pernyataan Responden terhadap 5 (lima)
Indikator Insentif**

INDIKATOR PENELITIAN	SS (%)	S (%)	RR (%)	TS (%)	STS (%)	JUM. (%)
1. Uang Bonus	25.5	62.5	2.5	9.5	0	100
2. Jaminan Sosial	3.6	76.8	10.7	8.0	0.9	100
3. Pemberian Penghargaan	15.4	60.2	23.8	0.6	0	100
4. Promosi Jabatan	3.5	87.6	8.9	0	0	100
5. Pemberian Atribut Jabatan	4.5	73.2	20.5	1.8	0	100
Rata-rata (%)	10.5	72.3	13.2	4.0	0	100

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2019

Hasil tersebut mendeskripsikan dan membuktikan bahwa secara umum pihak Kantor Pos Regional X Makassar telah melakukan pemberian insentif yang baik kepada para karyawannya. Penilaian kumulatif rata-rata responden atau baik tidaknya pemberian insentif sebesar 72,3% atau 41 orang responden yang memberikan pernyataan setuju, menjadi bukti bahwa terjadi pemberian insentif yang baik kepada

para karyawan. Namun terdapat beberapa karyawan yang merasa insentif yang diberikan belum sesuai dengan apa yang mereka harapkan, dilihat dari penilaian kumulatif rata-rata responden sebesar 13,2% atau 7 (tujuh) orang yang memberikan pernyataan ragu-ragu dan 4,0% responden atau 2 (dua) orang yang memberikan pernyataan tidak setuju dan itu akan mempengaruhi hasil kinerja mereka.

**Hasil Kumulatif Pernyataan Responden terhadap 6 (enam)
Indikator Kinerja Karyawan**

INDIKATOR PENELITIAN	SS (%)	S (%)	RR (%)	TS (%)	STS (%)	JUM. (%)
1. Kualitas	5.3	76.8	1.8	16.1	0	100
2. Kuantitas	20.5	67.8	2.8	8.9	0	100
3. Ketepatan Waktu	6.2	76.8	17.0	0	0	100
4. Efektivitas	5.3	85.7	9.0	0	0	100
5. Kemandirian	2.7	44.6	15.2	26.8	10.7	100
6. Komitmen Kerja	1.8	85.7	10.7	1.8	0	100
Rata-rata (%)	6.7	72.9	9.7	8.9	1.8	100

Sumber: Kuesioner Penelitian, 2019

Hasil kumulatif pernyataan responden dari 6 (enam) indikator kinerja karyawan diatas mendeskripsikan dan membuktikan bahwa karyawan Kantor Pos Regional X telah menghasikan kinerja yang baik. Penilaian kumulatif rata-rata responden atau hasil kinerja karyawan sebesar 72,9% responden atau 41 orang yang memberikan pernyataan setuju, menjadi bukti bahwa hasil kerja dari karyawan Kantor Pos Regional X Makassar adalah baik. Namun masih terdapat beberapa karyawan yang menghasilkan kinerja yang buruk untuk Kantor Pos Regional X, dilihat dari penilaian kumulatif rata-rata responden atau hasil kinerja karyawan sebesar 9,7% responden atau 6 (enam) orang yang memberikan pernyataan ragu-ragu, 8,9% responden atau 5 (lima) orang

yang memberikan pernyataan tidak setuju dan 1,8% responden atau 1 (satu) orang yang memberikan pernyataan sangat tidak setuju.

Dari hasil data pada 2 (dua) Tabel di atas mengisyaratkan bahwa untuk menghasilkan kinerja yang baik dari karyawan, maka Pemberian Insentif di Kantor Pos Regional X Makassar pada waktu yang akan datang harus lebih ditingkatkan lagi pada semua Indikator Insentif yang telah ada.

Penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana ini bertujuan untuk melihat besaran pengaruh variabel Insentif terhadap variabel Kinerja Karyawan pada kantor Pos Regional X Makassar Untuk melihat besarnya nilai kolerasi/hubungan (R) lihat pada Tabel di bawah ini :

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,888 ^a	,789	,785	2,385

a. Predictors: (Constant), Insentif

Sumber: Hasil Pegolahan SPSS 20

Tabel di atas menjelaskan besarnya nilai kolerasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,888 (88,8%). Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,789,

yang mengandung pengertian bahwa pengaruh Variabel Insentif terhadap Variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 78,9%.

**Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,375	2,588		3,236	,002
	Insentif	,858	,060	,888	14,221	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS 20

Untuk menetapkan rumusan persamaan regresi linear sederhana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan dilakukan analisis koefisien regresi. Hasilnya adalah sebagai berikut: konstanta regresi = 8,375, koefisien regresi variabel insentif (X) = 0,858. Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi di atas maka rumus regresi linier sederhana adalah :

$$Y = 8,375 + 0,858X$$

Persamaan regresi linier sederhana ini dapat di artikan sebagai berikut : (a) Nilai konstanta 8,375, artinya kinerja karyawan Kantor Pos Regional X Makassar sebesar 8,375 satuan, dengan ini asumsi insentif dalam keadaan konstan/tetap; (b) Nilai koefisien regresi insentif (X) 0,858 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai insentif, maka kinerja karyawan bertambah sebesar 0,858. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat diketahui bahwa arah pengaruh variabel insentif terhadap kinerja karyawan adalah positif.

KESIMPULAN

Insentif di Kantor Pos Regional X Makassar sudah diberikan dengan baik, namun masih terdapat beberapa karyawan yang merasa insentif yang diberikan belum sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

Kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan Kantor Pos Regional X sudah baik, meskipun belum baik secara keseluruhan. Masih ada beberapa karyawan yang hasil kerjanya belum maksimal.

Berdasarkan hasil analisis data statistik model summary, menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,888. Dari besar pengaruh variabel independen atau insentif (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,789 artinya 78,9% besar pengaruh variabel independen atau insentif (X) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) di Kantor Pos Regional X Makassar,

dari hasil output tersebut berada pada tingkat baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnolds, C, & Venter D. (2007). "The strategic importance of motivational rewards for lower-level employees in the manufacturing and retailing industries". SA Journal of Industrial Psychology, At Sociètè General Ssb Bank In Accra, Ghana. 33(3), 15-23. USA.
- Chaffey, D., Mayer, R., Johnston, K. and Ellis-Chadwick, F. (2000). "Internet Marketing: Strategy, Implementation, and Practice". England, Prentice Hall.
- Hamzah & Nina. 2014. Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPEE.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik". Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muchhal, D. S. (2014). "HR practices and Job Performance". IOSR journal of humanities and social science (IOSR-JHSS), 19(4), 55-61. USA.
- Nitisemito. 1996. Manajemen Persoalia, Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghoalia Indonesia.
- Pengabean, Mutiara S. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gholia Indonesia.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan. 1984. Manajemen Persoalia. Yogyakarta: BPFEE.
- Wright, Laurent K. 2005. Manajemen Pemasaran Jasa. Jakarta: Gramedia.