

## **Pengaruh Sistem Insentif Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Di PT. POS Indonesia Sewilayah Rayon Timur (Wilayah Tapal Kuda)**

*The Effect of Incentive System and Benefits on Employee Performance in PT.Pos Indonesia Area of Rayon Timur (Tapal Kuda's Area)*

**Retno Prahesti Layangsari**

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)

Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

E-mail: retnoprahesti@gmail.com

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan kontrak di PT.Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara penelitian lapangan melalui penyebaran kuesioner kepada pihak-pihak yang berkaitan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan kontrak di PT. Pos Indonesia sewilayah rayon timur (wilayah tapal kuda) yang meliputi 6 kabupaten yaitu Kabupaten Probolinggo, Lumajang, Jember, Bondowoso, Situbondo, dan Banyuwangi yaitu sebanyak 169 karyawan. Jumlah sampel adalah sebanyak 116. Dimana sampel karyawan kontrak bagian loket di seluruh wilayah rayon timur diambil sebanyak 21 karyawan, bagian antaran seluruh wilayah rayon timur diambil sampel sebanyak 82 karyawan, dan karyawan kontrak bagian staff di seluruh wilayah rayon timur diambil sebanyak 13 karyawan. Hasil penelitian menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa sistem insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur. Hasil penelitian menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur.

**Kata Kunci:** sistem insentif, tunjangan dan Kinerja

### **Abstract**

*The purpose of this study is to investigate and analyze the influence of the system of incentives and benefits on employee performance contracts in PT.Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur. his study uses primary data obtained by field research through the distribution of questionnaires to the parties concerned. The population used in this study were all contract employees of PT.Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur (region horseshoe) covering 6 districts namely Kabupaten Probolinggo, Lumajang, Jember, Bondowoso, Situbondo and Banyuwangi as many as 169 employees. The number of samples is as much as 116. Where the counter sample contract employees throughout the eastern region of rayon taken as many as 21 employees, part rayon conduction across the eastern region of the sample taken by 82 employees, and contract employees staffing in all regions of the eastern rayon taken as many as 13 employees. The results of the study received the first hypothesis which states that the incentive systems affect the performance of the employees of PT.Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur. The results of the study received a second hypothesis stating that benefits affect the performance of the employees of PT.Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur.*

**Keywords:** system of incentive, benefits and Performance

### **Pendahuluan**

Keberadaan SDM sebagai tenaga kerja tidak dapat disangkal lagi dan telah disadari bahwa peranannya sangat penting. Perusahaan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, meskipun suatu perusahaan telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Faktor SDM merupakan penentu dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, terutama sebagai tenaga kerja yaitu bukan benda mati, tetapi makhluk yang punya pikiran dan perasaan. Oleh karena itu, usaha-usaha untuk memelihara tenaga kerja lebih sulit dari persoalan merekrut tenaga

kerja. Dapat dikatakan SDM merupakan faktor paling strategis dalam mencapai tujuan perusahaan, maka diperlukan peranan manajer fungsional yang terlibat dalam pengelolaan SDM untuk mengorganisir, mengarahkan, melatih dan mengembangkannya, serta memberikan motivasi, karena seringkali tenaga kerja dalam suatu perusahaan perlu ditingkatkan kemauan, serta kemampuan bekerjanya dalam mencapai kinerja maksimal untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan.

Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, mereka mengharapkan dengan bekerja akan mendapat balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dengan adanya balas jasa yang adil dan

layak diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggungjawab. Karena kebutuhan mereka terpenuhi sehingga kinerja mereka akan semakin meningkat. Semakin meningkat kinerja karyawan maka akan semakin menguntungkan bagi perusahaan dan akan semakin meningkatkan keunggulan perusahaan dalam berkembang dan bersaing dalam industri.

Pemberian kompensasi kepada karyawan merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh kompensasi yang diterimanya. Apabila karyawan tidak mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang pada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi.

Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Peraturan Pemerintah tersebut berisi tentang pengalihan bentuk awal Pos Indonesia yang berupa perusahaan umum (perum) menjadi sebuah perusahaan (persero). Pos Indonesia memiliki Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga yang dicatatkan di Akta Notaris Sutjipto, SH. Nomor 117 pada tanggal 20 Juni 1995 yang juga telah mengalami perubahan sebagaimana yang dicatatkan di Akta Notaris Sutjipto, SH. Nomor 89 pada tanggal 21 September 1998 dan Nomor 111 pada tanggal 28 Oktober 1998.

Sumber daya manusia adalah modal utama yang berharga yang dimiliki oleh PT. Pos Indonesia dan sudah selayaknya mendapatkan perhatian yang lebih dan dikelola dengan baik sehingga mampu mendukung kegiatan operasional kerja dan membantu pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai perusahaan. Agar membantu tercapainya tujuan dan target perusahaan maka dibutuhkan banyak karyawan. Untuk meminimalkan biaya pengeluaran perusahaan dalam menggaji karyawan maka PT. Pos Indonesia mempekerjakan karyawan dengan sistem kontrak. Mereka yang dipekerjakan dengan sistem ini, bekerja berdasarkan kontrak yang dibuat antara perusahaan dengan karyawan individu yang bersangkutan. Terkait dengan waktu bekerja yang telah ditetapkan serta apabila masa kontrak berakhir maka dapat diperpanjang atau diakhiri oleh perusahaan. Karyawan kontrak bisa diangkat menjadi karyawan tetap jika menunjukkan kinerja yang baik. Perusahaan dituntut untuk terus menganalisa dan mengevaluasi kebijakan tentang program-program kompensasi yang telah dilaksanakan, sehingga dapat diketahui apakah kebijakan program kompensasi tersebut berjalan dengan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan secara optimal atau tidak. Evaluasi ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam melaksanakan perubahan maupun perbaikan untuk penerapan kebijaksanaan yang akan datang. Sistem pengendalian organisasi digunakan untuk memberikan

motivasi anggota organisasi agar bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. Perilaku karyawan di tempat kerja merupakan salah satu segi dari apa yang dikendalikan oleh para manajer (Leslie dalam Wisnu, 2003:1). Dikemukakan pula oleh Anthony dan Govindarajan (dalam Wisnu, 2003:5) bahwa sistem pengendalian manajemen merupakan sebuah proses seseorang manajer yang memastikan bahwa sumber daya yang diperoleh dapat digunakan secara efektif dan efisien dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Verawati (2010:2), penyusunan sistem kompensasi tidaklah mudah, perusahaan harus memperhatikan peraturan yang berlaku dan juga memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang akan diberikan. Dengan begitu perusahaan baru akan mampu memberikan kompensasi yang adil dan layak kepada karyawannya. Bila karyawan merasa telah mendapatkan kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bekerja dengan penuh semangat dan semaksimal mungkin, hal itulah yang akan mendorong kinerja karyawan. Penelitian ini lebih mengarahkan objek penelitian pada karyawan Kontrak (outsourcing) di PT. Pos Indonesia sewilayah rayon timur (wilayah tapal kuda) yang meliputi 6 kabupaten yaitu Probolinggo, Lumajang, Jember, Bondowoso, Situbondo, dan Banyuwangi. Hal ini di dasarkan pada peran karyawan kontrak yang dapat dikatakan sangat penting bagi perusahaan dan karena jumlah karyawan kontrak PT. Pos Indonesia di wilayah rayon timur relatif banyak. Dimana kinerja yang kurang optimal dari karyawan-karyawan outsourcing ini akan berdampak pada menurunnya kemampuan pelayanan perusahaan serta penurunan kinerja operasi PT. Pos Indonesia di wilayah rayon timur. Oleh sebab itu peneliti mengangkat topik Pengaruh Sistem Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja karyawan kontrak di PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur (Wilayah Tapal Kuda).

## Metode Penelitian

### Rancangan atau Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara penelitian lapangan melalui penyebaran kuesioner kepada pihak-pihak yang berkaitan. Adapun responden yang menjawab kuesioner penelitian adalah para karyawan kontrak di PT. Pos Indonesia wilayah Rayon Timur, yang meliputi Kabupaten Probolinggo, Lumajang, Jember, Bondowoso, Situbondo, dan Banyuwangi

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data primer. Menurut Indriantoro dan Supomo (1999:150), Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli melalui proses wawancara/interview secara langsung dengan subyek yang bersangkutan dan merupakan hasil observasi secara langsung. Data primer dalam penelitian ini adalah dengan membagikan kuisisioner untuk mengetahui tanggapan (persepsi) mengenai sistem insentif, tunjangan dan kinerja

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:119), Populasi adalah wilayah

generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan kontrak di PT. Pos Indonesia sewilayah rayon timur (wilayah tapal kuda) yang meliputi 6 kabupaten yaitu Kabupaten Probolinggo, Lumajang, Jember, Bondowoso, Situbondo, dan Banyuwangi yaitu sebanyak 169 karyawan. Jumlah sampel adalah sebanyak 116. Dimana sampel karyawan kontrak bagian loket di seluruh wilayah rayon timur diambil sebanyak 21 karyawan, bagian antaran seluruh wilayah rayon timur diambil sampel sebanyak 82 karyawan, dan karyawan kontrak bagian staff di seluruh wilayah rayon timur diambil sebanyak 13 karyawan.

### Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS 19.00 Model persamaan regresi untuk mengukur pengaruh sistem insentif dan tunjangan terhadap kinerja adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta

$b_{1,2,3,4,5}$  : Koefisien regresi untuk  $X_1, X_2, X_3, X_4,$

$X_1$  : Sistem Insentif

$X_2$  : Tunjangan

e : pengganggu di luar model .

### Hasil Penelitian

Setelah diketahui bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel, maka dilakukan analisis deskriptif. Analisis deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan variabel penelitian secara deskriptif dengan cara menginterpretasikan hasil tabulasi data dengan harapan dapat mendukung hasil analisis penelitian, sehingga dapat dijabarkan lebih rinci tentang hasil temuan penelitian seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev
Sistem Insentif	116	14	20	19,07	1,317
Tunjangan	116	18	28	25,01	2,416
Kinerja Karyawan	116	15	24	21,85	1,917

- Berdasarkan hasil analisis deskriptif seperti yang disajikan pada Tabel 4.5, untuk penilaian variabel sistem insentif, nilai mean adalah 19,07; nilai minimum yaitu 14, nilai maksimum adalah 20 serta standard deviasi 1,317. Karena nilai mean adalah 19,07, dimana jawaban responden mengenai sistem insentif mayoritas berada pada interval 18,5 - 20, maka dapat disimpulkan bahwa PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur, cenderung memiliki sistem insentif yang baik.
- Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa nilai mean tunjangan yaitu sebesar 25,01; nilai minimum yaitu 18, nilai maksimum adalah 28, dan nilai standart deviasi

adalah 2,416. Nilai maksimum 28 didapat dari jumlah indikator dikalikan dengan nilai skala likert tertinggi yaitu 4. Nilai mean sebesar 25,01 mengindikasikan bahwa jawaban responden berada pada interval 23 – 25,4, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur cenderung memberikan tunjangan yang sesuai harapan karyawan.

- Berdasarkan hasil analisis deskriptif seperti yang disajikan pada Tabel 4.5, untuk penilaian variabel kinerja, nilai mean adalah 21,85; nilai minimum yaitu 15, nilai maksimum adalah 24 serta standard deviasi 1,917. Karena nilai mean adalah 21,85, dimana jawaban responden mengenai kinerja mayoritas berada pada interval 21,75 – 24, maka dapat disimpulkan bahwa PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur, cenderung memiliki kinerja yang baik.

Analisis Regresi linier berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh sistem insentif, dan tunjangan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur. Menurut Santosa dan Ashari (2005:144), persamaan regresi berganda merupakan persamaan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independen. Sesuai hasil analisis regresi dengan menggunakan SPSS 19 dapat dilihat pada Tabel 2

Tabel 2 Hasil Ringkasan Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Ket
	B	Std. Error			
(Constant)	1,577	0,039			
Sistem Insentif	0,174	0,040	4,324	0,000	Signifikan
Tunjangan	0,860	0,040	11,360	0,000	Signifikan

Model regresi berdasarkan hasil analisis di atas adalah :

$$Y = 1,577 + 0,174X_1 + 0,860X_2$$

Analisis dari persamaan tersebut adalah :

- Nilai konstanta sebesar 1,577 yang berarti bahwa jika semua variabel konstan maka kinerja karyawan masih bersifat positif.
- Nilai koefisien regresi sistem insentif adalah 0,174. Koefisien regresi tersebut bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara variabel sistem insentif dengan kinerja karyawan. Artinya apabila ada peningkatan sistem insentif, sedangkan tunjangan tetap, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan. Demikian pula sebaliknya, apabila ada penurunan sistem insentif, sedangkan tunjangan tetap maka kinerja karyawan mengalami penurunan.
- Nilai koefisien regresi tunjangan adalah 0,860. Koefisien tersebut bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan searah antara variabel tunjangan dengan kinerja karyawan. Artinya apabila ada peningkatan tunjangan sedangkan sistem insentif tetap, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Demikian pula sebaliknya, apabila ada penurunan tunjangan tetapi sistem insentif tetap, maka kinerja karyawan juga akan menurun. Berdasarkan nilai

koefisien beta, variabel tunjangan adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur.

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Tabel 3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda

R	R square (R <sup>2</sup> )	Adjusted R square
0,907	0,822	0,819

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R square = 0,822. Nilai ini menunjukkan secara bersama-sama variabel sistem insentif dan tunjangan memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 82,2%. Dengan kata lain bahwa 82,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh sistem insentif dan tunjangan, sedangkan sisanya yaitu 17,8% dipengaruhi oleh variabel lain selain sistem insentif dan tunjangan, seperti rotasi kerja, lingkungan dan budaya serta lain-lainnya.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Jika nilai Fhitung > Ftabel dan Sig.F < alpha ( $\alpha = 5\%$ ), maka terdapat pengaruh variabel independen tersebut secara signifikan terhadap variabel dependennya. Hasil dari analisis terhadap Uji F disajikan sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji F

Fhitung	Ftabel	Fhitung > Ftabel, H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima. Variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat
261,603	3,94	

Dari uji ANOVA atau Ftest, didapat Fhitung sebesar 261,603 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel (261,603 > 3,94) dan karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari variabel sistem insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Santosa (dalam Verawati, 2010:24), Uji t bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen. Uji t yang digunakan adalah uji dua sisi dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) untuk menguji hubungan regresi secara terpisah.

Tabel 5 Rekapitulasi Hasil Uji t

Variabel	Sig.	Keterangan
Sistem Insentif	0,000	H1 diterima
Tunjangan	0,000	H2diterima

Berdasarkan Tabel 5 maka dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian yaitu sistem insentif, dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai  $t_{hitung}$  dari Sistem Insentif lebih besar dari  $t_{tabel}$  (4,324  $\geq$  2,000), dan nilai signifikansi hasil penelitian adalah lebih kecil dari 5%, yaitu 0,000, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa sistem insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau H<sub>1</sub> diterima.

b. Nilai  $t_{hitung}$  dari Tunjangan lebih besar dari  $t_{tabel}$  (11,360  $\geq$  2,000), dan nilai signifikansi hasil penelitian adalah lebih kecil dari 5%, yaitu 0,000, maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau H<sub>2</sub> diterima.

## Pembahasan

Sistem insentif yang baik dan pemberian tunjangan dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur 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 karyawan atau profitabilitas organisasi. Sistem insentif yang diterapkan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur adalah insentif individu, insentif TIM dengan nama TKU dan bonus tahunan. Sedangkan tunjangan dan fasilitas yang diterima oleh karyawan kontrak PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur terdiri dari pakaian seragam dinas, motor gratis untuk karyawan antaran, tunjangan make up untuk karyawan bagian loket, tunjangan hari raya (THR) dan fasilitas rekreasi. Dengan pemberian insentif dan tunjangan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur. Berikut ini akan dijelaskan hasil penelitian mengenai pengaruh sistem insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur.

a. Pengaruh Sistem Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur.

Berdasarkan analisis regresi, dari uji t diperoleh nilai signifikan 0,000 hal ini menunjukkan bahwa sistem insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa sistem insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur, diterima. Semakin baik sistem insentif yang diterapkan oleh PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur maka semakin baik kinerja karyawan.

Berpengaruhnya sistem insentif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur mengindikasikan bahwa sistem insentif yang diterapkan oleh pimpinan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur, seperti besarnya insentif yang diterima sesuai dengan prestasi kerja yang dilakukan karyawan, kepuasan karyawan dengan sistem pemberian insentif, besarnya insentif yang dapat mendorong prestasi kerja sehingga akan meningkatkan kinerja, insentif yang diterima telah memenuhi syarat minimal manajerial, dan besarnya insentif yang diterima sesuai dengan harapan telah mampu

meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur. Dimana karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur selalu memperhatikan ketelitian dan kerapian dalam melaksanakan pekerjaan, memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat, memiliki pengetahuan yang luas mengenai bidang pekerjaan yang ditekuni, kompensasi yang diterima dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik, karyawan bersedia bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan dan kehadiran di tempat kerja menunjukkan kedisiplinan kerja karyawan. Implikasinya adalah diharapkan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur dapat terus menganalisa dan mengevaluasi tentang program kompensasi untuk karyawan agar dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Sistem insentif yang baik dapat membuat karyawan mau bekerja sesuai dengan tujuan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur.

b. Pengaruh Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur .

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Tunjangan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur, diterima. Semakin baik tunjangan yang diterima oleh karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin baik. Begitu pula sebaliknya. Menurut Djati (dalam Verawati, 2010:11), berbagai macam kebijakan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan merasa tenang dan bersemangat karena mereka merasa kesejahteraannya diperhatikan oleh perusahaan, sehingga mereka akan memberikan kontribusi yang positif untuk perusahaan sebagai wujud pengabdianya. Kepuasan karyawan akan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan akan sangat berpengaruh terhadap kemauan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tunjangan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan merasa bahwa besarnya tunjangan yang diterima sesuai dengan ketentuan pemerintah dan serikat pekerja yang berlaku, tunjangan yang diterima diberikan secara wajar dan adil, tunjangan yang diterima sesuai dengan kemampuan perusahaan, besarnya tunjangan diberikan dapat mendorong prestasi kerja sehingga akan meningkatkan kinerja, karyawan merasa puas dengan bentuk tunjangan yang diberikan, karyawan merasa puas dengan periode pemberian tunjangan dan besarnya tunjangan yang diterima sesuai dengan harapan. Semakin tinggi tunjangan yang diterima maka semakin baik kinerja karyawan.

Implikasinya adalah PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur dapat untuk memenuhi kebutuhan pegawainya akan rasa aman, sebagai bentuk pelayanan kepada pegawai serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan kepada

para pegawainya. Perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk memberikan tunjangan yang meningkatkan rasa aman bagi kalangan karyawan dengan membayar pengeluaran ekstra atau luar biasa yang dialami karyawan secara tidak terduga.

## KESIMPULAN, DAN KETERBATASAN

### a. Kesimpulan

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sistem insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur. Setelah dilakukan analisis data, dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu, hasil penelitian menerima hipotesis pertama yang menyatakan bahwa sistem insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur. Berpengaruhnya sistem insentif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur mengindikasikan bahwa sistem insentif yang diterapkan oleh PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur telah mampu meningkatkan kinerja karyawan kontrak PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur. Sistem pemberian Insentif yang tepat akan dapat memberikan kepuasan bagi karyawan. Dengan adanya balas jasa yang adil dan layak diterima oleh karyawan maka karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggungjawab. Karena kebutuhan para karyawan terpenuhi maka kinerja mereka akan semakin meningkat. Hasil penelitian menerima hipotesis kedua yang menyatakan bahwa tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur. Berpengaruhnya tunjangan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Sewilayah Rayon Timur mengindikasikan bahwa perusahaan telah memberikan tunjangan yang dapat diterima oleh karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena tunjangan yang diterima sesuai dengan ketentuan pemerintah dan serikat pekerja yang berlaku, tunjangan yang diterima diberikan secara wajar dan adil, dan tunjangan yang diterima sesuai dengan kemampuan perusahaan, besarnya tunjangan yang diberikan dapat mendorong prestasi kerja sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan harus terus menganalisa dan mengvaluasi kebijakan program-program kompensasi yang dilaksanakan, sehingga kebijakan kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

### b. Keterbatasan

Dalam penelitian ini terdapat kelemahan atau keterbatasan, yaitu dalam hal, Indikator pertanyaan dalam penelitian ini terlalu berkiblat pada penelitian terdahulu. Peneliti tidak memodifikasi Indikator penelitian sesuai dengan objek penelitian, sehingga kurang menggambarkan keadaan objek penelitian yang sesungguhnya. Penelitian selanjutnya diharapkan menyesuaikan atau memodifikasi indikator pertanyaan dengan keadaan objek penelitian agar hasil penelitian dapat menggambarkan keadaan objek yang sesungguhnya.

## Daftar Pustaka

- Indriantoro, N . dan Supomo B. 1999. *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen.*(Ed.1). Yogyakarta:BPFE.
- Santosa, Purbayu Budi & Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS.* Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods).* Bandung: Alfabeta.
- Verawati, Ayu Anita. 2010. *Pengaruh Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.* Jember: Skripsi Universitas Jember.
- Wisnu, Jiwo & Brotoharsojo, Hartanto. 2003. *Merit System.* Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.

