

SKRIPSI

**PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA KANTOR POS WATAMPONE**



OLEH:

**KHAIRUL  
E 211 06 053**

SKR\_510  
ICHA  
P

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Memperoleh  
Gelar Sarjana Sosial Dalam Bidang Ilmu Administrasi  
Makassar  
2010**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM SARJANA**

### ABSTRAK

**Khairul (E211 06 053) Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Watampone.xvi+ 101 Halaman + 46 Tabel + 23 Pustaka (1989-2009). Dibimbing oleh Prof. Dr. Sulaiman Asang, MS dan Adnan Nasution, S.Sos, M.Si**

Kebijakan pemberian insentif sangat penting untuk diperhatikan, karena hal ini berkaitan dengan hasil kerja para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan diberikannya insentif yang sesuai dengan standar produksi dan standar kerja yang telah ditentukan, maka berarti memberikan kepuasan kepada karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, keterkaitan yang mengarah kepada pencapaian tujuan akan membuahkan hasil yang sangat menguntungkan baik bagi pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri.

Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui adakah pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Watampone. Adapun yang menjadi rumusan masalah yaitu, apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Watampone dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Dari hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 15 diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari  $F_{hitung}$  sebesar **4,120** lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar **2,060** dan berdasarkan analisis jalur, insentif berpengaruh sebesar **62%** terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dari hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antarvariabel, dengan nilai signifikan T sebesar  $0,000$  lebih kecil dibanding nilai  $\alpha = 0,05$ . Pengaruh yang terjadi adalah bersifat positif dengan koefisien regresi variabel X sebesar  $0,233$ . Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Watampone

## ABSTRACT

**Khairul (E211 06 053) Effect of Incentives on the Performance At Post Office Watampone.xvi + 101 Pages + 46 Tables + 23 Library (1989-2009). Supervised by Prof. Dr. Sulaiman Asang, MS and Adnan Nasution, S.Sos, M.Si**

Policy incentives is very important to note, because this is related to the work of the employees in doing their jobs. Given the incentives in accordance with production standards and working standards that have been determined, the means to provide satisfaction to employees and their employers. Therefore, the linkages that lead to the achievement of goals will result in very beneficial both for the employer and the employees themselves.

The purpose of this study was to find out is there any incentive effect on the performance of employees at the Post Office Watampone. As for the formulation of the problem ie, whether there is an incentive effect on the performance of employees at the Post Office Watampone using quantitative research methods.

From the results of data analysis using SPSS 15 is known that there are significant effect between incentives for employee performance. This can be seen from the  $F_{count}$  of **4.120** larger than the  $F_{table}$  of **2.060** and based on path analysis, the incentive effect of **62%** on employee performance. Similarly, from simple linear regression analysis showed that there was a significant influence between variable, with significant value for  $= 0.000$   $T$  is smaller than the value of  $\alpha = 0.05$ . Influence what happens is a positive-positive character of the regression coefficient of **0.233**  $X$  variable. In this research can be concluded that incentives affect the performance of employees at the Post Office Watampone

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : KHAIRUL  
Nim : E211 06 053  
Program studi : Ilmu administrasi Negara

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS WATAMPONE”** adalah benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar dalam daftar pustaka.

Makassar, Mei 2010

**KHAIRUL**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

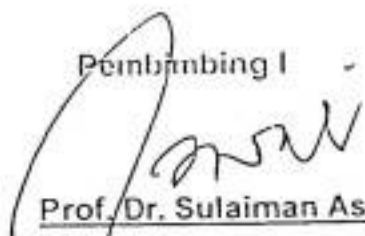
Nama : KHAIRUL  
Nim : E211 06 05  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Judul : PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA KANTOR POS WATAMPONE.

Telah diperiksa oleh ketua program sarjana dan pembimbing serta dinyatakan layak untuk diajukan ke sidang Ujian skripsi program sarjana Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.

Makassar, Mei 2010

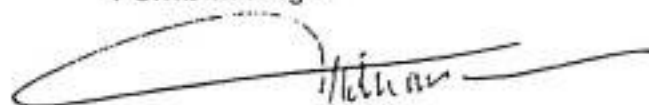
Menyetujui

Pembimbing I



Prof. Dr. Sulaiman Asang, MS  
NIP. 196101081987021001

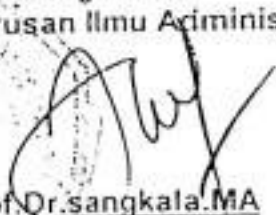
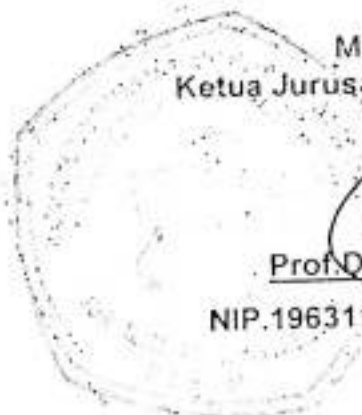
Pembimbing II



Adnan Nasution, S.Sos, M.Si  
NIP. 197407072005011001

Mengetahui:

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi



Prof. Dr. sangkala.MA  
NIP.19631111 199103 1 002

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : KHAIRUL  
Nim : E211 06 053  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Judul : **PENGARUH INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS WATAMPONE**

Telah di terima oleh tim evaluasi Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar untuk memenuhi syarat-syarat guna memperoleh gelar sarjana (S1) pada program studi administrasi Negara pada hari Jumat tanggal 21 Mei 2010.

### TIM EVALUASI

Ketua : Prof. Dr. Sulaiman Asang, MS.  (.....)

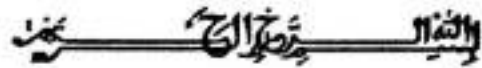
Sekretaris : Adnan Nasution, S.Sos, M.Si (.....)

Anggota : Prof. Dr. Haselman, M.Si  (.....)

Dr. Muhammad Rusdi, M.Si  (.....)

Drs. Nelman Edy, M.Si  (.....)

## KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah senantiasa dipanjatkan kepada Allah SWT. Atas segala limpahan Rahmat, karunia, dan kekuatan yang dianugerahkan kepada penulis. Setiap tarikan nafas dan detak jantung penulis adalah anugerah dari-Nya. Nikmat waktu, pikiran, dan tenaga yang tiada terukur di berikan-Nya sehingga skripsi dengan judul **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Watampone** ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya, guna sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada jurusan Ilmu Administarsi Fakultas ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar. Salawat dan Salam atas Rasulullah Sallallahu alaihi Wasallam sebagai satu-satunya suri teladan dalam menjalankan aktivitas keseharian kita, juga kepada keluarga, para sahabat dan segenap umat yang tetap istiqamah di atas ajaran Islam hingga akhir Zaman.

Sebagai seorang hamba yang dhaif dengan kemampuan yang terbatas, tidak sedikit kendala yang dialami oleh penulis dalam menyusun skripsi ini. Akan tetapi, berkat pertolongan dari-Nya dan bantuan berbagai pihak secara langsung maupun tidak langsung kendala tersebut dapat diatasi. Olehnya itu, melalui karya ini, teristimewa penulis mengucapkan terima kasih kepada Orangtua penulis. Ayahanda **Muh. Idris Rahim** dan Ibunda tersayang **Hasnah. B, S.Pd**, yang telah melahirkan mengasuh mendidik dan memberikan perhatian serta kasih sayang sejak lahir hingga masih berada sekarang di dunia ini. Dan ucapan syukur dan terima kasih atas doa, dukungan, dorongan dan bantuannya selama ini. semoga ALLAH SWT senantiasa selalu melindungi mereka serta memberikan umur yang

panjang, sehat wal afiyat dan kebahagiaan selalu menghiasi kehidupan mereka,  
Amin.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya

penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. DR. Dr. Idrus A. Paturusi sebagai Rektor Universitas Hasanuddin, pimpinlah Unhas menjadi Universitas terbesar dan bermoral.
2. Bapak Deddy T. Tikson, P.hd sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin,
3. Bapak Prof. Dr. Sangkala, MA sebagai Ketua Jurusan Ilmu Administrasi.
4. Bapak Dr. Muh. Rusdi, M.Si sebagai sekertaris Jurusan Ilmu Administrasi,
5. Bapak Drs. Nelman Edy, M.Si sebagai Penasehat Akademik Penulis selama kuliah. Terima Kasih atas bimbingan dan ilmunya untuk kemajuan penulis.
6. Bapak Prof. Dr. Sulaiman Asang, MS Selaku pembimbing I dan Bapak Adnan Nasution, S.Sos M.Si Selaku pembimbing II Terima kasih atas waktu, ilmu, tenaga, nasehat serta bimbingannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Dosen-dosen penguji pada saat seminar proposal dan ujian skripsi (Prof. Dr. Haselman, M.Si, Dr. Muhammad Rusdi, M.si, Drs. Nelman Edy, M.Si), terima kasih atas kritik dan saran buat penulis.
8. Seluruh Dosen Jurusan Ilmu Administrasi atas ilmu yang bermamfaat buat penulis serta seluruh staf pegawai Jurusan Ilmu Administrasi (K' Rini, K'Irman, K' Amra, K' Achi', Pak Lili dan Bu Haji) atas bantuannya selama penulis menjadi mahasiswa Ilmu Administrasi.



9. Seluruh Staf dan karyawan Kantor Pos Watampone atas waktu yang diberikan kepada penulis untuk menanggapi kuesioner serta memberikan data-data yang diperlukan untuk pembuatan skripsi penulis.
10. Kakak-kakakku yang saya banggakan, St. Ismawardah, S.Pd & Arman Jaya, SE, Ida Wahida, S.Pd, Alm. Muh. Yahya, Lujnah, A.Md, Muh. Aris, Ikawati, S.Or & Fitro Musfar. S.Kom ..... Terima kasih atas doa dan segala nasehat serta dukungan yang tak pernah terhenti bagi penulis. Serta ponakanku yang lucu n bandel( Dzakiyah n Muh. Arif Fauzan)
11. Orang-orang HEBAT dlm hidupku..... ATSMOSPER 06 & penghuni setia "ROOM 2012" = syafri(aKu, kAmU, en MerEkA), Anto(ana' bambong), Matho(italia&milanisti, tp Inggris&M.U disini. Kapan qt berdebat jagoan lagi bro????), Ghanil(hidupnya penuh cWuintaH tp giLa), Ichal( rekan aLgojo pak!), Bony(apa Le?), Ancha(pak kepala tukang), Opal(pak ketua gembuL), Danda(ketua geng "H"), Didi(nak palopo boZ), Habibi(aktor tragedi sarung "bergetar"), Fandi(monotokoponyo), Fuad(anakx Dg. oma), Nany, Uchi, Cece, Wany, Ina, Tika, Irpar, Dian, Danti, Incy, Evy, Nimo, Vira, Izmy, Ome, Indah, Ika, Amel, Vina, Deby, Tary, Tri, Henny, Piska, Ri2, Mitha, Lina, Wana, Pitto, Uni, Sarina, Jani, Itha, Arma, Irbon, Ary, Endha Made, Ewind, Ivan(anu ine...ooo iyyo 46 bede") dan Jo"
12. Kanda-kanda senior yang senantiasa memberikan masukan dan bimbingannya, kanda-kanda sobat'02, mawar '03, peace'04, Ksatria'05 dan adik-adik Bravo'08 selamat berproses....Besama, Bersatu, Berjaya!
13. Supervisor dan teman-teman KKN Gelombang Khusus 2009 Kab. Pinrang, Kec. Cempa, khususnya Desa Tadang Palie (WAKKA).....mail "kopiiiiiiiiiii"(Tekpert '04), Erwin musdah& enha (Gov '06), irvan "pak kordes" &

farhanah (kelautan '05), afni .Musalifah "Bunda yg disegani 1 kampung" (kosmik '06), oneng (sos '06), hj. Anthy (sastra '06), n uLin (forester '06).....2 bulan utk selamanya sodara!!!!!!!ga ketinggalan pa'D&bu'D Sudirman, Putra, Rowinda, dan teman2 Wakka FC.....thx atas smuanya....

14. Tak ketinggalan Teman2 "pondok andita".....Murdiono "naval", iwan gendu' "antro", anas "STMIK", n Arman "UMI".....SEPIRING MAKANAN qt sikat sama-sama.....

Dan kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu, pada kesempatan ini pula penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas segala kebaikan dan jasa-jasanya. Semoga ALLAH SWT melimpahkan Rahmat dan Karunianya pada kita semua, Amin. Akhir kata, penulis meminta maaf atas kesalahan-kesalahan yang ada di skripsi ini, karena bagaimanapun penulis hanya manusia biasa yang tidak luput dari khilaf serta kesalahan.

Jazakillah Khairan Katsiran  
Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Penulis

**KHAIRUL**

## DAFTAR ISI

|  |           |
|--|-----------|
| HALAMAN JUDUL .....  | i         |
| ABSTRAK .....  | ii        |
| ABSTRACT .....   | iii       |
| LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN .....                                     | iv        |
| LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....                                | v         |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....                                       | vi        |
| KATA PENGANTAR .....   | vii       |
| DAFTAR ISI.....  | xi        |
| DAFTAR TABEL .....   | xiii      |
| DAFTAR GAMBAR.....   | xv        |
| DAFTAR PUSTAKA.....  | xvi       |
| <br>   |           |
| <b>BAB I Pendahuluan .....</b>                                       | <b>1</b>  |
| I.1. Latar Belakang .....  | 1         |
| I.2. Rumusan Masalah.....  | 5         |
| I.3. Tujuan Penelitian.....  | 5         |
| I.4. Manfaat Penelitian.....   | 6         |
| <br>   |           |
| <b>BAB II Tinjauan Pustaka.....</b>                                  | <b>7</b>  |
| II.1.Landasan Teori .....  | 7         |
| II.1.1. Konsep Insentif .....  | 7         |
| II.1.2. Konsep Kinerja.....  | 16        |
| II.2. Hipotesis Teoritik .....                                       | 28        |
| II.3. Defenisi Konseptual .....                                      | 28        |
| II.4. Kerangka Konsep.....   | 29        |
| <br>   |           |
| <b>BAB III Metode Penelitian.....</b>                                | <b>30</b> |
| III.1.Pendekatan Penelitian .....                                    | 30        |
| III.2.Tipe Penelitian,Unit Analisis Penelitian,Dan Lokasi Penelitian | 30        |
| III.2.1.Tipe Penelitian .....  | 30        |
| III.2.2.Unit Analisis Penelitian.....                                | 30        |
| III.3. Populasi, Sampel, Teknik penarikan Sampel .....               | 30        |
| III.4. Hipotesis.....  | 31        |
| III.4.1.Hipotesis Penelitian.....                                    | 31        |
| III.4.2.Hipotesis Statistik.....                                     | 31        |

|   |            |
|---|------------|
| III.5. Defenisi Operasional .....                               | 31         |
| III.6. Operasionalisasi Konsep.....                             | 34         |
| III.7. Jenis dan Sumber Data.....                               | 36         |
| III.7.1. Data Primer.....                                       | 36         |
| III.7.2. Data Sekunder.....                                     | 37         |
| III.8. Instrument Pengumpulan Data.....                         | 37         |
| III.9. Teknik Analisis Data.....                                | 37         |
| <b>BAB IV. Hasil Dan Pembahasan .....</b>                       | <b>41</b>  |
| IV.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....                      | 41         |
| IV.1.1. Sejarah Berdiri dan Perkembangan PT. Pos Indonesia..... | 41         |
| IV.1.2. Tujuan, Visi, dan Misi PT. Pos Indonesia .....          | 44         |
| IV.1.3. Motto, Kredo, Falsafah, dan Makna PT.Pos Indonesia..... | 44         |
| IV.1.4. Serikat Pekerja Pos Indonesia.....                      | 46         |
| IV.2. Karakteristik Responden.....                              | 51         |
| IV.2.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....                | 51         |
| IV.2.2. Responden Berdasarkan Umur .....                        | 52         |
| IV.2.3. Responden Berdasarkan Pendidikan .....                  | 53         |
| IV.2.4. Responden Berdasarkan Lama Jadi Karyawan.....           | 54         |
| IV.3. Hasil Penelitian .....                                    | 54         |
| IV.4. Uji Validitas Dan Reliabilitas .....                      | 55         |
| IV.4.1. Uji Validitas .....                                     | 55         |
| IV.4.2. Reliabilitas .....                                      | 58         |
| IV.4.3. Deskripsi Data .....                                    | 59         |
| IV.4.3.1. Variabel Insentif.....                                | 60         |
| IV.4.3.2. Variabel Kinerja Karyawan .....                       | 82         |
| IV.4.4. Pengaruh Antar Variabel.....                            | 93         |
| IV.5. Hasil Pembahasan Penelitian .....                         | 98         |
| <b>BAB V. Kesimpulan Dan Saran.....</b>                         | <b>100</b> |
| V.1. Kesimpulan .....   | 100        |
| V.2. Saran .....  | 101        |

## Daftar Riwayat Hidup

## Lampiran

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1. Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....  | 51 |
| Tabel 2. Persentase Responden Berdasarkan Umur .....   | 52 |
| Tabel 3. Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan .....   | 53 |
| Tabel 4. Persentase Responden Berdasarkan Lama Jadi Karyawan..   | 54 |
| Tabel 5. Jumlah Angket Uji Coba .....  | 55 |
| Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X).....  | 57 |
| Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....   | 58 |
| Tabel 8. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas .....   | 59 |
| Tabel 9. Tabel Indikator paham tujuan pemberian insentif uang bonus                                      | 61 |
| Tabel 10. Tabel Indikator setuju dengan adanya pemberian insentif.                                       | 62 |
| Tabel 11. Tabel Indikator pemberian insentif dalam bentuk uang bonus                                     | 63 |
| Tabel 12. Tabel Indikator uang bonus yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan .....         | 64 |
| Tabel 13. Tabel Indikator sering mendapatkan insentif berupa gaji bonus .....                            | 64 |
| Tabel 14. Tabel Indikator bekerja sesuai dengan imbalan.....   | 65 |
| Tabel 15. Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Insentif Finansial  | 66 |
| Tabel 16. Tabel Indikator adanya tunjangan kesehatan .....   | 67 |
| Tabel 17. Tabel Indikator pengaruh tunjangan kesehatan terhadap kerja karyawan .....                     | 68 |
| Tabel 18. Tabel Indikator adanya tunjangan kecelakaan.....   | 69 |
| Tabel 19. Tabel Indikator pengaruh tunjangan kecelakaan terhadap kerja karyawan .....                    | 70 |
| Tabel 20. Tabel Indikator promosi jabatan.....   | 71 |
| Tabel 21. Tabel Indikator adanya pemberian penghargaan berupa piagam .....                               | 72 |
| Tabel 22. Tabel Indikator pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan.....                  | 73 |
| Tabel 23. Tabel Indikator memperoleh kendaraan dinas/promosi jabatan .....                               | 74 |
| Tabel 24. Tabel Indikator sesuai dengan minat dan keahlian.....  | 75 |
| Tabel 25. Tabel Indikator memungkinkan untuk berkembang dalam karier/promosi jabatan.....                | 76 |
| Tabel 26. Tabel Indikator kondisi tempat bekerja (sarana dan prasarana) .....                            | 77 |
| Tabel 27. Tabel Indikator pemberian jaminan sosial untuk karyawan  | 78 |
| Tabel 28. Tabel Indikator pemberian penghargaan/piagam berdampak baik dalam kelangsungan pekerjaan ..... | 79 |
| Tabel 29. Tabel Indikator pengawasan pimpinan terhadap aktivitas kerja .....                             | 80 |
| Tabel 30. Tabel Indikator kepuasan terhadap insentif yang diterima.                                      | 81 |

|   |    |
|---|----|
| Tabel 31. Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Insentif Non Finansial .....     | 81 |
| Tabel 32. Tabel Indikator kesesuaian pekerjaan dengan yang diperintahkan .....  | 83 |
| Tabel 33. Tabel Indikator Kesesuaian Pekerjaan dengan Substansi Pekerjaan ..... | 84 |
| Tabel 34. Tabel Indikator kesiapan data .....                                   | 84 |
| Tabel 35. Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja Karyawan.....     | 85 |
| Tabel 36. Tabel Indikator Hasil pekerjaan.....                                  | 86 |
| Tabel 37. Tabel Indikator Kecepatan kerja .....                                 | 87 |
| Tabel 38. Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Kuantitas Kerja Karyawan.....    | 88 |
| Tabel 39. Tabel Indikator Kesesuaian Penggunaan Biaya .....                     | 89 |
| Tabel 40. Tabel Indikator Hasil Kerja Lebih Cepat dari yang Dibutuhkan .....    | 90 |
| Tabel 41. Tabel Indikator Kesesuaian Pekerjaan dengan Kapasitas Karyawan.....   | 91 |
| Tabel 42. Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Efisiensi.....                   | 91 |
| Tabel 43. Tabel Ketepatan Waktu Kerja Karyawan .....                            | 92 |
| Tabel 44. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan .....                     | 94 |
| Tabel 45. Hasil Analisis Kolerasi Pearson Product Moment .....                  | 95 |
| Tabel 46. Skor Rata-rata Variabel Insentif dan Kinerja Karyawan .....           | 97 |

## BAB I PENDAHULUAN

### I.1. Latar Belakang Masalah

Karyawan sebagai manusia pekerja memerlukan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan sebagaimana dikembangkan oleh Maslow, Herzberg, McClelland dan Vroom, sebagai sumber motivasi dalam rangka meningkatkan semangat kerjanya. Namun yang paling penting bagi seorang karyawan adalah motivasi yang dimulai dari dalam dirinya sendiri ( motivasi intrinsik ), sesuai dengan pendapat G.R Terry dalam Winardi (1971:67), bahwa "Motivasi yang paling berhasil adalah pengarahan diri sendiri oleh pekerja yang bersangkutan. Keinginan atau dorongan tersebut harus datang dari individu itu sendiri dan bukanlah dari orang lain dalam bentuk kekuatan dari luar". Oleh Karena itu motivasi yang harus dimiliki oleh seorang karyawan adalah motivasi berprestasi karena motivasi ini berkaitan erat dengan tercapainya tujuan perusahaan<sup>1</sup>.

Motivasi yang diberikan dapat berupa insentif baik yang bersifat formal maupun non formal, sehingga kemauan, kemampuan dan semangat kerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya. Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi yang diterimanya dimana salah satu bentuk dari kompensasi adalah insentif, motivasi dasar dari kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah mencari nafkah. Berarti apabila disuatu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, dilain pihak ia mengharapkan imbalan

---

<sup>1</sup> Siagian, Manajemen Sumber Daya Manusia, MPA. (Jakarta, 2006). Hal 252



tertentu.(siagian : 2006. hal 252)<sup>2</sup>. Tujuan pemberian insentif pada dasarnya adalah berfungsi dalam memotivasi karyawan agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban serta tanggung jawabnya.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja itu biasanya dilakukan dengan cara memberikan insentif, memberikan motivasi, meningkatkan kemampuan, gaya kepemimpinan yang baik. Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja. Menurut Long (1998:185), yang dikutip oleh Siagian dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, Insentif merupakan bagian dari upah berdasarkan kinerja (*performance pay*) yang diberikan dalam bentuk uang dan ditetapkan berdasarkan prestasi. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan.<sup>3</sup>

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.

Manusia dianggap sebagai aset terpenting karena menyimpan potensi, bakat, kemampuan, kreativitas dan semangat yang dapat digunakan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu harus dibangkitkan dengan memberikan dorongan dan rangsangan agar termotivasi untuk bekerja secara

---

<sup>2</sup> Siagian, Op.cit, Hal 252

<sup>3</sup> Op. cit

s



optimal, salah satunya dengan pemberian insentif yang diperuntukkan bagi pegawai yang berprestasi di atas ketentuan (standar) yang telah ditentukan.

Dengan diberikannya insentif yang sesuai dengan standar produksi dan standar kerja yang telah ditentukan, maka berarti memberikan kepuasan kepada karyawannya dan membuat suatu hubungan yang semakin kuat antara karyawan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu keterkaitan yang mengarah kepada pencapaian tujuan akan membuahkan hasil yang sangat menguntungkan baik bagi pihak perusahaan maupun pihak karyawan itu sendiri.

Menurut Vroom (Hariandja, 2002:265) dalam teori *expectancy* mengatakan bahwa pegawai akan termotivasi bila dia melihat ada kaitan langsung antara kinerja/prestasi kerja dengan insentif/reward yang disebut dengan istilah *instrumentality*. Juga bila dikaitkan dengan *teori reinforcement* yang mengatakan bahwa seseorang akan bekerja secara maksimal bila suatu pekerjaan mendatangkan konsekuensi yang diinginkan. Dimana salah satu konsekuensi itu adalah uang, sebab uang dapat memenuhi motif-motif primer seperti kebutuhan fisik, rasa aman, dan pengakuan<sup>4</sup>.

Indonesia sebagai negara berkembang, saat ini sedang giat melakukan pembangunan di segala bidang demi terwujudnya cita-cita masyarakat yang makmur dan sejahtera secara merata. Pencapaian akan hal ini dihadapkan pada berbagai masalah yang begitu kompleks yang harus dihadapi, seperti jumlah penduduk yang terus berkembang, tingkat pemerataan pendapatan masyarakat yang tidak merata, pesatnya perkembangan ekonomi dan teknologi tanpa di ikuti

---

<sup>4</sup> Drs. Marihot Tua Efendi hariandja, M.Si, Manajemen Sumber daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan produktivitas Pegawai, (Jakarta, 2002), hal 265

adanya peningkatan sumber daya manusia. Selain itu, tingkat persaingan yang tinggi menuju pasar global semakin menuntut adanya suatu sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidangnya masing-masing.

Untuk memenuhi kondisi seperti sekarang ini di perlukan peran serta masyarakat khususnya organisasi-organisasi dan badan usaha yang dapat menunjang perkembangan perekonomian Indonesia. Pada dasarnya setiap perusahaan atau organisasi yang bergerak dalam bidang produksi atau bisnis yang mempunyai tujuan yang sama yaitu memperoleh keuntungan.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, 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 faktor 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 perusahaan 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 Watampone, kenyataanya perusahaan sering menempatkan sumber daya manusia (karyawan) sebagai objek yang harus digunakan secara produktif tanpa memperhitungkan kebutuhan dan keinginan mereka. Padahal 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 Watampone 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, kualitas pekerjaan yang rendah, efisiensi, dan kuantitas pekerjaan. Hal ini di sebabkan karena tidak adanya pemberian insentif kepada karyawan terhadap hasil pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, maka penulis tertarik menyusun skripsi ini dengan judul **"Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Watampone"**.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang peneliti lakukan yakni : Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Watampone?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada kantor Pos Watampone.

#### **I.4. Manfaat Penelitian**

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. **Manfaat akademis**

Sebagai sumber informasi ataupun referensi bagi civitas akademik yang ingin mengetahui tentang pengaruh insentif terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Pos Watampone

2. **Manfaat Praktis**

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi para kalangan praktisi pemerintah pada kantor Pos Watampone Kabupaten Bone dalam meningkatkan kinerja perusahaan dengan memperhatikan pengaruh insentif terhadap kinerja terhadap kinerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### II.1. Landasan Teori

##### II.1.1. Konsep Insentif

Menurut Heidjrahman Ranupandojo dan Suad 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 di berikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Nitisemito (1996:165), insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para 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<sup>5</sup>.

Pengertian insentif menurut Heidjrachman Ranupandoyo yang dikutip oleh Anwar Prabu mangkunegara (2000 : 89) insentif didefinisikan sebagai suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Sedangkan T. Hani Handoko mendefinisikan insentif juga dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 89) sebagai berikut: "Insentif adalah untuk meningkatkan motifasi karyawan dalam

---

<sup>5</sup> Pengertian insentif menurut para ahli, [www.google.com](http://www.google.com), di unduh 4 Maret 2010, Pukul 20.00

upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi". Malayu P. Hasibuan (2000 : 116) mendefinisikan upah insentif sebagai : "Tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar"<sup>6</sup>.

Hendri simamora (2004:514), mengatakan bahwa pengertian insentif adalah kompensasi yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif. Menurut H. Hadari Nawawi (2003:317), mengemukakan bahwa insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi dan sifatnya tidak tetap. Sedangkan menurut Mutiara S. Panggabean (2002:89), mengatakan bahwa insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan<sup>7</sup>.

Jadi menurut pendapat para ahli diatas, dapat penulis simpulkan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada 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. Pelaksanaan insentif dimaksudkan untuk meningkatkan produktifitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan. Insentif adalah dorongan agar

---

<sup>6</sup> Ibid

<sup>7</sup> Ibid

seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar dapat mencapai produktivitas yang tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi yang tinggi.

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)<sup>8</sup>.

Pada dasarnya ada dua jenis insentif yang umum diberikan, seperti yang diuraikan oleh Sarwoto (1996 : 155) yaitu:

1. Insentif Finansial

Insentif finansial merupakan penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas hasil prestasi kerja dalam bentuk uang bonus, kompensasi, pembagian laba, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa pemberian rumah dinas, tunjangan lembur, tunjangan kesehatan.

2. Insentif Non Finansial

Insentif non finansial dapat dibedakan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- a. Pemberian penghargaan berupa piagam dll.
- b. Ucapan terima kasih secara formal maupun informal, seperti penyerahan plakat secara simbolis kepada pegawai.
- c. Promosi jabatan kepada pegawai yang baik selama masa tertentu serta dianggap mampu.

---

<sup>8</sup> Ibid

- d. Pemberian tanda jasa / medali kepada pegawai yang telah mencapai masa kerja yang cukup lama dan mempunyai loyalitas yang tinggi.
- e. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya pada kendaraan dinas atau lainnya)<sup>9</sup>.

Menurut Gary Dessler (1997 : 141), jenis rencana insentif secara umum adalah<sup>10</sup>:


- a. Program insentif individual memberikan pemasukan lebih dan di atas gaji pokok kepada karyawan individual yang memenuhi satu standar kinerja individual spesifik. Bonus di tempat diberikan, umumnya untuk karyawan individual, atas prestasi yang belum diukur oleh standar, seperti contoh mengakui jam kerja yang lama yang digunakan karyawan tersebut bulan lalu.
- b. Program insentif kelompok adalah seperti rencana insentif individual namun memberi upah lebih dan di atas gaji pokok kepada semua anggota tim ketika kelompok atau tim secara kolektif mencapai satu standar yang khusus kinerja, produktivitas atau perilaku sehubungan dengan kerja lainnya.
- c. Rencana pembagian laba secara umum merupakan program insentif di seluruh organisasi yang memberikan kepada karyawan satu bagian (share) dari laba organisasi dalam satu periode khusus.

---

<sup>9</sup> Op. cit., Hal. 73

<sup>10</sup> Web: <http://www.jurnal-sdm.blogspot.com/201001/insentif-definisi-tujuan-jenis-proses.html>, di unduh 27 Februari 2010 Pukul 13.05



- 
- d. Program pembagian perolehan (gain sharing) adalah rencana upah di seluruh organisasi yang dirancang untuk memberi imbalan kepada karyawan atas perbaikan dalam produktivitas organisasi.

Syarat Pemberian Insentif agar mencapai tujuan dari pemberian insentif.

Menurut Panggabean (2002:92) syarat tersebut adalah:

1. Sederhana, peraturan dari sistem insentif harus singkat, jelas dan dapat dimengerti.
2. Spesifik, karyawan harus mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan untuk mereka lakukan.
3. Dapat dicapai, setiap karyawan mempunyai kesempatan yang masuk akal untuk memperoleh sesuatu.

Hal ini senada dengan pendapat dari Drs. Ec. Alex Nitisemito dalam bukunya *Manajemen Personalia* bahwa ada persyaratan yang harus dipenuhi dalam memberikan insentif kepada pegawai, agar pegawai tersebut dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Persyaratan menghendaki agar insentif itu haruslah:

- a. Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum.
- b. Dapat mengikat karyawan agar tidak keluar dari perusahaan.
- c. Dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
- d. Bersifat adil dan layak.
- e. Selalu ditinjau kembali.
- f. Mencapai sasaran yang diinginkan.
- g. Mengangkat harkat kemanusiaan

h. Berpijak pada peraturan perundang-undangan yang berlaku<sup>11</sup>.



Menurut Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan (1990 : 163) sifat dasar pengupahan agar proses pemberian insentif berhasil:

- a. Pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan itu sendiri.
- b. Penghasilan yang diterima karyawan seharusnya langsung menaikkan output.
- c. Pembayaran dilakukan secepat mungkin.
- d. Standar kerja ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi maupun rendah dapat berakibat buruk.
- e. Besarnya upah normal dengan standar jam kerja hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih giat.

Rencana insentif individu bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang dapat mencapai standar prestasi tertentu. Sedangkan insentif akan diberikan kepada kelompok kerja apabila kinerja mereka juga melebihi standar yang telah ditetapkan (Panggabean, 2002 :90-91).

Menurut Panggabean (2002:91), pemberian insentif terhadap kelompok dapat diberikan dengan cara:

1. Seluruh anggota menerima pembayaran yang sama dengan yang diterima oleh mereka yang paling tinggi prestasi kerjanya.

---

<sup>11</sup> Drs. Gouzali Saydam, Bc. TT. (Jakarta, 2005). Hal. 250

2. Semua anggota kelompok menerima pembayaran yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan yang paling rendah prestasinya.
3. Semua anggota menerima pembayaran yang sama dengan rata-rata pembayaran yang diterima oleh kelompok.

Dengan memperhatikan pengertian insentif dan uraian di atas, maka dapatlah dikemukakan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perumusan penetapan insentif tersebut. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kebenaran dan Keadilan.

Hal ini mengandung pengertian bahwa insentif kepada masing-masing karyawan atau pegawai harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, pendidikan, dan jasa yang telah ditunjukkan kepada organisasi. Dengan demikian tiap pegawai merasakan bahwa organisasi telah menghargai jasanya kepada organisasi sesuai dengan pandangannya.

2. Dana organisasi.

Kemampuan organisasi untuk dapat melaksanakan insentif baik berupa "finansial" maupun "nonfinansial" amat tergantung kepada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tersebut tentunya juga sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh para pegawai. Makin besar prestasi kerja, makin besar keuntungan organisasi, makin besar dana yang terhimpun untuk insentif, maka makin baik pelaksanaan insentif dan sebaliknya.

### 3. Serikat Pegawai / Karyawan

Para karyawan/pegawai yang tergabung dalam suatu Serikat Karyawan dapat juga mempengaruhi pelaksanaan ataupun penetapan insentif dalam organisasi, sebab suatu Serikat Karyawan dapat merupakan "simbol kekuatan" karyawan dalam menuntut perbaikan nasib, yang perlu mendapatkan perhatian atau perlu diperhitungkan oleh pihak manajemen pimpinan organisasi.

### 4. Produktivitas kerja.

Produktivitas kerja pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian atas prestasi kerja pegawai. Sedang prestasi kerja pegawai merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan insentif. Karena itu produktivitas kerja pegawai, ikut mempengaruhi pelaksanaan pemberian insentif yang dimaksud.

### 5. Biaya hidup.

Penyesuaian besarnya insentif, terutama yang berupa upah/gaji, dengan biaya hidup pegawai beserta keluarganya sehari-hari, harus mendapatkan perhatian pimpinan organisasi. Namun biaya hidup seseorang sehari-hari sangat relatif sifatnya, karena tak ada ukuran yang pasti seberapa besar "hidup yang layak" itu.

### 6. Pemerintah.

Fungsi pemerintah untuk melindungi warganya dari tindak sewenang-wenang majikan/pimpinan organisasi ataupun perusahaan, dalam pemberian balas jasa pegawai, jelas berpengaruh terhadap penetapan insentif. Karena

itu pemerintahlah yang ikut menentukan upah minimum ataupun jumlah jam kerja pegawai, baik pegawai pria maupun wanita<sup>12</sup>.

Adapun kesulitan dalam pengupahan insentif, menurut Martoyo mengemukakan adanya 8 kesulitan, sebagai berikut:

- a. Alat pengukuran dari berbagai prestasi pegawai belum tentu dapat berhasil dibuat secara tepat sebagaimana diharapkan, yakni: wajar dan dapat diterima.
- b. Alat pengukur dan tujuan perusahaan harus terkait erat.
- c. Data tentang prestasi kerja pegawai harus cepat dan teratur terkumpul setiap saat.
- d. Standar yang ditetapkan haruslah mempunyai kadar/tingkat kesulitan yang sama untuk setiap kelompok kerja.
- e. Gaji/upah total dari upah pokok plus bonus yang diterima, haruslah konsisten di antara berbagai kelompok kerjayang menerima insentif, dan antara kelompok yang menerima insentif dengan yang tidak menerima insentif.
- f. Standar prestasi haruslah disesuaikan secara periodik, dengan adanya perubahan dalam prosedur kerja.
- g. Kemungkinan tantangan dari pihak Serikat Karyawan harus sudah diperhitungkan dengan matang.
- h. Berbagai reaksi karyawan terhadap sistem pengupahan insentif yang diterapkan, juga harus diperhitungkan kemungkinannya<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Kolonel Kal. (Purn.) Susilo Martoyo, S.E. Manajemen Sumber Daya Manusia: edisi 4. (Yogyakarta: 2000) hal. 127-128

Dengan demikian memang organisasi harus cukup cermat dan hati-hati sekali dalam menentukan sistem pengupahan insentif.

### II.1.2. Konsep Kinerja

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 Maier (1965) yang dikutip oleh Asad (1991) "adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebarkannya".

Gilbert (1997) mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya<sup>14</sup>. Rue dan Byars (1981:375), mengatakan bahwa kinerja adalah sebagai tingkat pencapaian hasil<sup>15</sup>. Menurut Interplan (1969:15), mengatakan bahwa kinerja adalah berkaitan dengan operasi, aktivitas, program dan misi organisasi<sup>16</sup>. Murphy dan Cleveland (1995:113), mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan<sup>17</sup>. Ndraha (1997:12), mengatakan bahwa kinerja adalah manifestasi dari hubungan kerakyatan antara masyarakat dengan pemerintah<sup>18</sup>. Sedangkan Widodo (2006:78) mengatakan bahwa kinerja adalah

---

<sup>13</sup> Martoyo. Ibid. hal. 137

<sup>14</sup> Soekidjo Notoatmojo, 2009, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Rineka Cipta hal 124

<sup>15</sup> Op.cit hal 175

<sup>16</sup> Ibid

<sup>17</sup> Ibid

<sup>18</sup> Ibid

melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan<sup>19</sup>.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia disingkat LAN-RI (1999:3), merumuskan kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi<sup>20</sup>. Gibson (1990:40), mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan<sup>21</sup>. Keban (1995:1) kinerja adalah merupakan tingkat pencapaian tujuan<sup>22</sup>. Sedangkan Timpe (1998:9), kinerja adalah prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen<sup>23</sup>.

Hasil penelitian Timpe menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya. Mangkunegara (2002:67), mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya<sup>24</sup>.

Prawirosentono (1999:2), mengatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai

---

<sup>19</sup> Ibid

<sup>20</sup> Ibid

<sup>21</sup> Ibid, hal 176

<sup>22</sup> Ibid

<sup>23</sup> Ibid

<sup>24</sup> Ibid

tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika <sup>25</sup>. Sinambela dkk (2006:136), mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu <sup>26</sup>. Stephen Robbins (1989:439), bahwa kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya <sup>27</sup>.

Dari berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu :

1. Hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok
2. Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggungjawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindaklanjuti, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
3. Pekerjaan haruslah dikerjakan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan
4. Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etika yang berlaku umum.

---

<sup>25</sup> Ibid

<sup>26</sup> Ibid

<sup>27</sup> Ibid



Adapun pengukuran kinerja menurut Wibowo<sup>28</sup> adalah sebagai berikut :

1. Produktivitas

Produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu organisasi. Oleh karena itu, produktivitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output.

2. Kualitas

Pada kualitas biasanya termasuk baik ukuran internal seperti susut, jumlah ditolak, dan cacat per unit, maupun ukuran eksternal rating seperti kepuasan pelanggan atau penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu menyangkut persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pengiriman tepat waktu atau persentase pesanan dikapalkan sesuai dijanjikan. Pada dasarnya, ukuran ketepatan waktu mengukur apakah orang melakukan apa yang dikatakan akan dilakukan.

4. *Cycle Time*

Cycle time menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses. Pengukuran cycle time mengukur berapa lama sesuatu dilakukan.

5. Pemanfaatan sumber daya

Pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran sumber daya yang dipergunakan lawan sumber daya tersedia untuk dipergunakan. Pemanfaatan

---

<sup>28</sup> Prof.Dr. Wibowo, S.E, M.Phil, 2007, Manajemen Kinerja, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal 326

sumber daya dapat diterapkan untuk mesin, komputer, kendaraan dan bahkan orang.

## 6. Biaya

Ukuran biaya terutama berguna apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit.

Menurut Agus Darma<sup>29</sup> mengatakan bahwa hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- Kualitas, adalah mutu yang dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat "kepuasan", yakni seberapa baik penyelesaiannya.
- Ketepatan waktu, adalah sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus penyelesaian suatu kegiatan.

Indikator kinerja Menurut Bernadin & Russel<sup>30</sup> bahwa dalam mengukur kinerja pegawai diperlukan indikator antara lain:

### 1. Kualitas pekerjaan

Nilai dimana proses atau hasil dari ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan kesempurnaan pekerjaan itu sendiri

---

<sup>29</sup> Agus Darma, 2005, Manajemen pertasi kerja, edisi revisi, Jakarta: CV Rajawali , hlm 355

<sup>30</sup> Bernardin & Russel, 1993, Human Resource management. An. Experimental Approach, terjemahan, Jakarta : Pustaka Binaman Presindo, hlm 383

## 2. Kuantitas pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau dilakukan, dan ditandakan seperti nilai uang, jumlah barang, atau jumlah kegiatan yang telah dikerjakan atau yang terlaksana.

## 3. Ketepatan waktu

Nilai dimana suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, atau pada waktu yang ditentukan.

## 4. Efektivitas harga

Dimana sumber daya organisasi dimaksimalkan sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik dengan jumlah biaya yang rendah.

## 5. Kebutuhan akan pengawasan

Dimana pegawai tanpa ragu untuk meminta bantuan atau petunjuk dari supervisor untuk melaksanakan pekerjaan akan terhindar dari kekeliruan yang berakibat buruk bagi organisasi

## 6. Hubungan antar pribadi

Dimana dalam meningkatkan kinerja pegawai, haruslah terjalin kerjasama antar pegawai

Selain itu T.R Mitchell dalam Sedarmayanti, menyatakan pula bahwa kinerja meliputi beberapa aspek<sup>31</sup>, yaitu:

1. *Quality of Work* ( mutu/ kualitas pekerjaan)
2. *Promptness* ( ketepatan waktu)
3. *Initiatitive* ( prakarsa/ inisiatif)

---

<sup>31</sup> Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja, Bandung: Mandar Maju, hlm 5

4. *Capability* (kemampuan)
5. *Communication* (komunikasi)

Armstrong (1994:86) mengklasifikasi ukuran kinerja dalam empat tipe ukuran, yaitu sebagai berikut :

1. Ukuran uang, dipergunakan untuk mengukur memaksimalkan income, meminimalkan pengeluaran dan meningkatkan tingkat pendapatan.
2. Ukuran waktu, mengeksperisikan kinerja dengan jadwal waktu kerja, jumlah jaminan simpanan dan kecepatan aktivitas
3. Ukuran pengaruh, termasuk pencapaian standar, perubahan dan perilaku (kolega, staf atau pelanggan), pelengkap fisik kerja dan tingkat penerimaan layanan.
4. Reaksi, menunjukkan bagaimana orang lain menilai pekerja dan oleh karena kurang objektif. Reaksi dapat diukur dengan penilaian oleh rekan kerja, pelanggan atau analisis terhadap keluhan.

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mahmudi<sup>32</sup> adalah :

1. Faktor personal/individual, meliputi : pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader

---

<sup>32</sup> Mahmudi, 2007. Manajemen Berbasis Kinerja di Sektor Publik Edisi Revisi. Yogyakarta: YPKN, hal 20

3. Faktor tim, meliputi : Kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim , kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisai, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi
5. Faktor konstektual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Penilaian prestasi kerja pegawai memiliki manfaat ditinjau dari beragam perspektif pengembangan organisasi, khususnya manajemen sumber daya manusia. Menurut Mangkuprawira dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (2004: 224-225), manfaat penilaian prestasi kerja yaitu:

1. Perbaikan Prestasi Kerja \ Kinerja

Umpan balik prestasi kerja bermanfaat bagi pegawai, atasan, dan departemen personalia dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

2. Penyesuaian Kompensasi

Penilaian prestasi kerja membantu pengambil keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah, pemberian bonus, dan kompensasi lainnya.

3. Keputusan Penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan didasarkan pada prestasi kerjanya lalu dan antisipatif, misalnya dalam bentuk penghargaan.



#### 4. Kebutuhan Pelatihan Dan Pengembangan

Prestasi yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

#### 5. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpak balik prestasi kerja seseorang pegawai dapat mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti,

#### 6. Penyimpangan – Penyimpangan Proses Staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing manajemen sumber daya manusia.

#### 7. Ketidakakuratan Informasi

Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen sistem informasi manajemen sumber daya manusia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat mengakibatkan keputusan-keputusan personalia yang diambil menjadi tidak tepat.

#### 8. Kesalahan Rancangan Pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin sebagai suatu gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.



#### 9. Kesempatan Kerja Yang Sama

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

#### 10. Tantangan-Tantangan Eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi kerja tersebut, manajemen sumber daya manusia dimungkinkan untuk dapat menawarkan bantuan kepada karyawan yang membutuhkan atau yang diperkirakan memerlukan.

#### 11. Umpan Balik pada SDM

Prestasi kerja dan buruh diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan<sup>33</sup>.

Sedangkan tujuan penilaian prestasi kerja menurut Sadili (2006:165), adalah sebagai berikut :

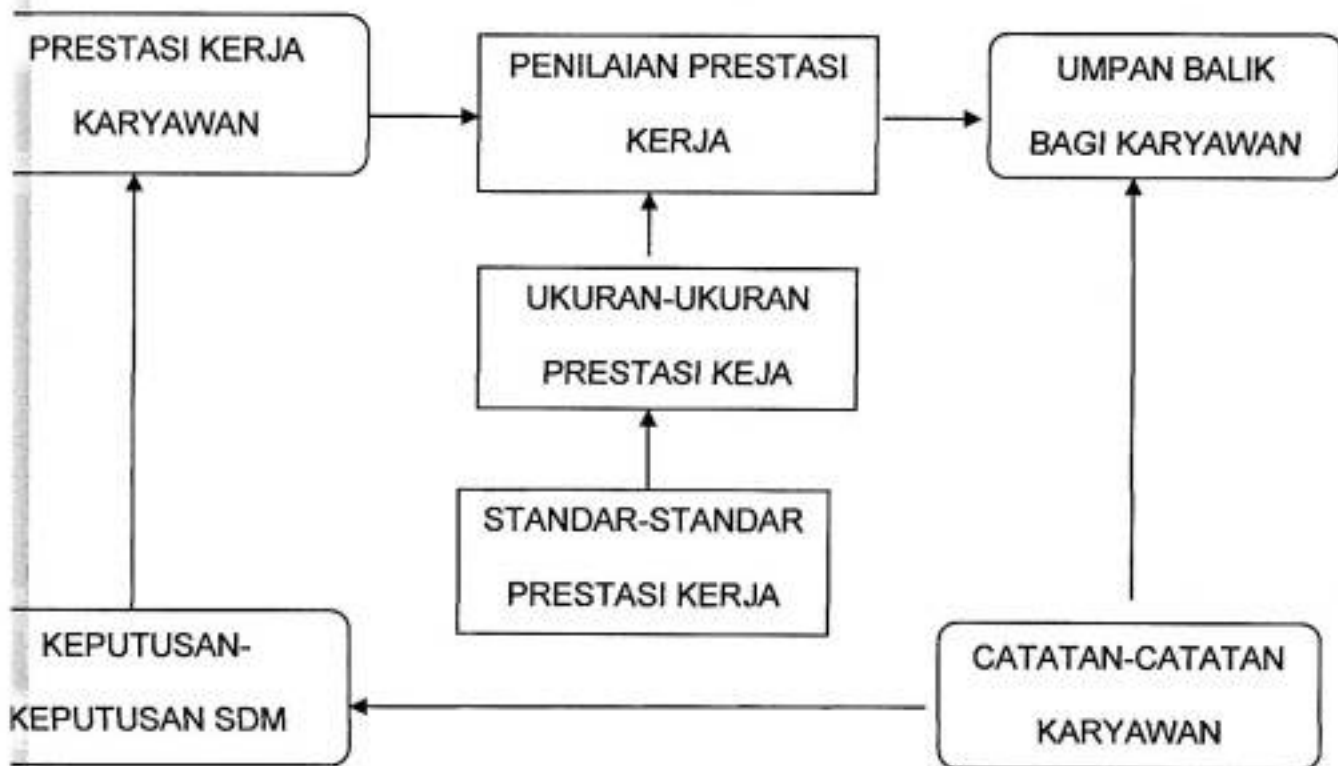
1. *Administratif*, yaitu memberikan arah untuk penetapan promosi, transfer, dan kenaikan gaji.
2. *Informatif*, yaitu memberikan data tentang prestasi kerja bawahan dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.

---

<sup>33</sup> Kolonel Kal. (Purn.) Susilo Martoyo, S.E. Manajemen Sumber Daya MANusia: edisi 4. (Jogjakarta:2004). hal. 225-224

- Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi kerja mereka<sup>34</sup>.

Pendekatan penilaian prestasi kerja hendaknya mengidentifikasi standar prestasi kerja yang terkait, mengukur kriteria, dan kemudian memberikan umpan balik pada karyawan dan departemen SDM, Menurut Sjafri Mangkuprawira (2004: 225), elemen-elemen system penilaian prestasi kerja dapat dilihat gambar berikut :



Gambar I. 1 Elemen – elemen Sistem Penilaian Prestasi Kerja.<sup>35</sup>

<sup>34</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung, 2006), hal. 165

<sup>35</sup> Dr. Ir. Tb. Sjafri Mangkuprawira. *Manajemen Sumber daya Manusia Strategik*. (Jakarta;2004) hal. 225



Dari elemen-elemen sistem penilaian prestasi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Standar-standar (input, proses dan output) merupakan standar penilaian bagi seseorang. Standar-standar tersebut memuat catatan yang harus dicapai untuk jangka waktu tertentu sebagai dasar pemberian bobot nilai kerja.
2. Setelah dibuat standar-standar, maka langkah selanjutnya adalah memberi ukuran atau pembobotan terhadap hasil pencapaian atas standar kerja yang telah ditetapkan.
3. Penilaian kerja merupakan gambaran atau hasil pengukuran kerja merupakan abstraksi dari bentuk kerja yang dilakukan. Pada tahap penilaian ini akan nampak apakah kerja yang telah ditetapkan tercapai atau tidak.
4. Umpan balik merupakan respon atau hasil penilaian terhadap karyawan. Dalam umpan balik akan lebih memperjelas apa yang menjadi kendala atau masalah yang dihadapi sehingga dapat diidentifikasi lebih lanjut tentang kerja seorang pegawai.
5. Hasil penilaian dan umpan balik dari karyawan kemudian akan menjadi catatan-catatan tentang diri karyawan dan untuk kemudian akan dikolaborasikan dengan catatan-catatan pegawai sebelumnya. Dari catatan ini kemudian akan menjadi salah satu bahan perbandingan dan penegas atas hasil temuan dari kerja pegawai.

6. Keputusan-keputusan personalia merupakan bentuk kebijakan yang dikeluarkan oleh bagian kepegawaian dalam memberi penilaian kerja yang telah didasarkan atas fakta dan pertimbangan-pertimbangan sebelumnya.
7. Setelah melalui proses tersebut maka akan didapatkan hasil kerja seorang pegawai secara menyeluruh dan komprehensif.

## II.2. Hipotesis Teoritik

Insentif merupakan salah satu jenis penghargaan yang dikaitkan dengan kinerja. Menurut Long (1998:185) insentif merupakan bagian dari upah berdasarkan kinerja (*performance pay*) yang diberikan dalam bentuk uang dan ditetapkan berdasarkan prestasi. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan.

Hal ini senada dengan pendapat dari Vroom (Hariandja, 2002:265)<sup>36</sup> dalam teori *expectancy* mengatakan bahwa pegawai/karyawan akan termotivasi bila dia melihat ada kaitan langsung antara kinerja/prestasi kerja dengan insentif/reward yang disebut dengan istilah *instrumentality*.

## II.3. Definisi Konseptual

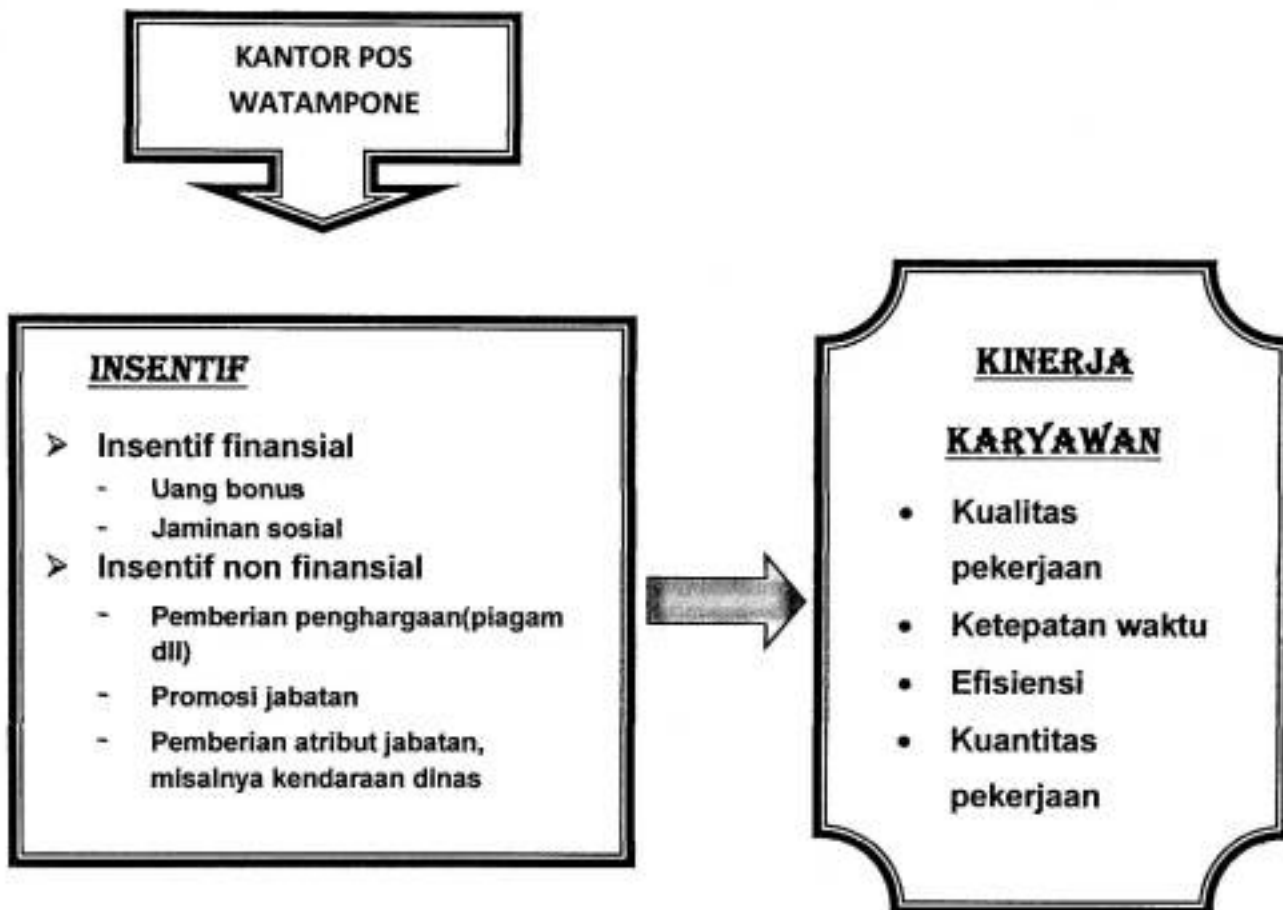
- a. Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi kepada pegawai/karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi

---

<sup>36</sup> Hariandja. Op,cit. hal 265

- b. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sampai pada bagaimana proses sampai pada pencapaian hasil kerja tersebut.

#### II.4. Kerangka Konsep



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### III.1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, dimana data kuantitatif menurut Sugiyono merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan<sup>37</sup>. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian insentif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Watampone.

#### III.2. Tipe Penelitian, Objek penelitian dan unit analisis

##### III.2.1. Tipe Penelitian dan Objek Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah *eksplanatif*, dengan mengukur pengaruh insentif (variabel independen) dengan kinerja karyawan (variabel dependen).

##### III.2.2. Unit Analisis

Unit penelitian ini adalah individu, yakni para karyawan di Kantor Pos Watampone.

#### III.3. Populasi, Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya<sup>38</sup>. Yang merupakan populasi pada penelitian ini adalah para karyawan Kantor Pos Watampone yang berjumlah 28

---

<sup>37</sup> Sugiyono, 2006, Metode Penelitian Administrasi dengan Metode R&D, Bandung: Cv Alfabeta hal

14

<sup>38</sup> Ibid, Hal 90

orang yang sekaligus menjadi sampel dalam penelitian ini. Melihat jumlah karyawan yang ada pada Kantor Pos relatif sedikit, maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yang disebut *sampel jenuh*. Dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **III.4. Hipotesis**

#### **III.4.1. Hipotesis Penelitian**

Terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap karyawan pada Kantor Pos Watampone.

#### **III.4.2. Hipotesisi Statistik**

Dengan sarana SPSS for windows, penulis menggunakan signifikan level  $<\alpha$ , artinya ada pengaruh antar variabel. Kemudian signifikan level  $>\alpha$ , artinya tidak ada pengaruh antar variabel. Pada perhitungan ini penulis menetapkan  $\alpha$  sebesar 5 %.

Hipotesis yang diuji :

- a.  $H_0$ : tidak ada pengaruh antara intensif terhadap kinerja karyawan.
- b.  $H_1$ : ada pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan.

Setelah ditemukan hasilnya, akan diketahui apakah terdapat pengaruh atau tidak antara insentif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Watampone .

### **III.5. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah makna dari konsep istilah variabel yang dipakai dalam penelitian sehingga akan mudah diukur dalam skala pengukuran. Definisi operasional dari variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Insentif ini dibagi menjadi dua yaitu:

a. Insentif finansial merupakan penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas hasil prestasi kerja dalam bentuk uang bonus, serta dalam bentuk jaminan sosial berupa tunjangan kesehatan dan tunjangan kecelakaan.

b. Insentif non finansial dapat dibedakan dalam berbagai bentuk, antara lain:

- Pemberian penghargaan berupa piagam dll.
- Promosi jabatan kepada karyawan yang baik selama masa tertentu serta dianggap mampu.
- Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut jabatan (misalnya pada kendaraan dinas atau lainnya).

2. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sampai pada bagaimana proses sampai pada pencapaian hasil kerja tersebut.

Pengukuran kinerja terdiri atas :

a. Kualitas

Kualitas berhubungan dengan hasil tugas (pekerjaan) sesuai dengan yang ditetapkan

b. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu berhubungan dengan waktu penyelesaian tugas (pekerjaan) sesuai dengan waktu yang diberikan

c. Efisiensi

Efisiensi berhubungan dengan jumlah pengorbanan baik materiil maupun tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Kuantitas

Kuantitas berhubungan dengan jumlah tugas (pekerjaan) yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan.

## II.6. Operasionalisasi Konsep

| Variabel | Dimensi                | Indikator   | Kategori   | Tingkat Pengukuran |
|----------|------------------------|---|--|--------------------|
| Insentif | Insentif Finansial     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bonus</li> <li>2. Tunjangan Kesehatan</li> <li>3. Tunjangan Kecelakaan</li> </ol>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- SS</li> <li>- S</li> <li>- RR</li> <li>- TS</li> <li>- STS</li> </ul> | Likert             |
|          | Insentif Non Finansial | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemberian Penghargaan berupa piagam dll.</li> <li>2. Promosi jabatan kepada karyawan yang baik selama masa tertentu serta dianggap mampu</li> <li>3. Pemberian hak untuk menggunakan</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- SS</li> <li>- S</li> <li>- RR</li> <li>- TS</li> <li>- STS</li> </ul> | Likert             |



|                  |           |   |                                      |        |
|------------------|-----------|---|--------------------------------------|--------|
|                  |           | sesuatu atribut jabatan (misalnya pada kendaraan dinas atau lainnya).   |                                      |        |
| Kinerja Karyawan | Kualitas  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan dilakukan sesuai dengan perintah</li> <li>2. Akurasi Data</li> </ol>  | - SS<br>- S<br>- RR<br>- TS<br>- STS | Likert |
|                  | Kuantitas | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil pekerjaan</li> <li>2. Jumlah pekerjaan yang dikerjakan dengan waktu yang relatif singkat</li> </ol>   | - SS<br>- S<br>- RR<br>- TS<br>- STS | Likert |
|                  | Efisiensi | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penggunaan biaya yang relatif sedikit dengan hasil yang memuaskan</li> <li>2. Hasil kerja lebih cepat dari yang dibutuhkan</li> <li>3. Kerja sesuai dengan kapasitas</li> </ol> | - SS<br>- S<br>- RR<br>- TS<br>- STS | Likert |

|  |                 |  |                                      |        |
|--|-----------------|--|--------------------------------------|--------|
|  | Ketepatan waktu | 1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | - SS<br>- S<br>- RR<br>- TS<br>- STS | Likert |
|--|-----------------|--|--------------------------------------|--------|

**Ket:**

**SS : Sangat Setuju**

**S : Setuju**

**RR : Ragu-Ragu**

**TS : Tidak Setuju**

**STS : Sangat Tidak Setuju**

### **III.7. Jenis dan Sumber data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Sedangkan sumber data yaitu :

#### **1. Data primer**

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan atau data yang bersumber dari informan yang diperoleh melalui kuesioner dengan para responden dan pengamatan langsung di lokasi penelitian sehubungan dengan permasalahan yang diteliti.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui buku-buku, catatan dan dokumen atau literatur, serta bacaan lain yang dijadikan teori dalam menganalisa data yang ditentukan.

### III.8. Instrumen Pengumpulan Data

Adapun instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Dimana kuesioner adalah salah satu alat ukur dalam penelitian untuk melihat fenomena yang ada. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### III.9. Teknik Analisis Data

Metode yang akan digunakan untuk menganalisis data-data yang telah diperoleh peneliti adalah dengan perhitungan statistik menggunakan program SPSS sehingga dari hasil perhitungan SPSS, dapat diketahui apakah ada atau tidak hubungan antara kedua variabel, yaitu pengaruh insentif dengan kinerja karyawan.

Adapun langkah-langkah yang digunakan untuk melakukan analisis data, sesudah semua kuesioner yang dibagikan dikembalikan oleh seluruh responden beserta jawabannya adalah sebagai berikut:

#### 1. Memberi kode untuk setiap jawaban yang diberikan

|                                   |                  |
|-----------------------------------|------------------|
| Untuk jawaban: SS (sangat setuju) | = diberi nilai 5 |
| S (setuju)                        | = diberi nilai 4 |
| RG (ragu-ragu)                    | = diberi nilai 3 |
| TS (tidak setuju)                 | = diberi nilai 2 |
| STS (sangat tidak setuju)         | = diberi nilai 1 |

2. Mengedit kuesioner, misalnya kelengkapan pengisian kuesioner dan kejelasan pengisian jawaban.
3. Memberi kode untuk setiap jawaban yang diberikan.
4. Memasukkan data-data hasil kuesioner kedalam SPSS dalam bentuk tabulasi
5. Insentif dianggap sebagai variable independent (X)
6. Kinerja karyawan dianggap sebagai variable dependent (Y)
7. Melakukan Uji validitas dan reliabilitas dengan metode sebagai berikut :

#### **Validitas Dan Reliabilitas**

Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang dapat diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan suatu angket dikatakan reliable (andal) jika jawaban karyawan terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tujuan dari analisis validitas dan reliabilitas adalah untuk menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah kuesioner, apakah isi dari butir pertanyaan tersebut telah valid (sah) dan reliable (andal). Jika butir-butir pertanyaan telah valid atau reliable, berarti butir-butir tersebut dapat digunakan untuk mengukur faktornya.

Langkah selanjutnya adalah menguji apakah faktor-faktor telah valid untuk mengukur hubungan yang ada. Analisis dimulai dengan menguji validitas terlebih dahulu, baru diikuti dengan uji reliabilitas. Uji reliabilitas di gunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara one shot (pengukuran sekali) melalui pengukuran kolerasi antara pertanyaan. Uji

reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS yang akan diukur dengan uji statistic Alpha Cronbach ( $\alpha$ ) dengan ketentuan bahwa variable yang telah dinyatakan reliable apabila nilai Alpha Cronbach ( $\alpha$ ) diatas  $r_{table}$ . Uji Validitas digunakan untuk mengukur kevalidan suatu kuesioner. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS yang dilihat dari hasil corrected item total correlation dengan ketentuan bahwa variable yang diteliti valid apabila nilai corrected item total coorelation adalah lebih besar dibandingkan dengan  $r_{table}$ .

#### **Korelasi Pearson Product Moment**

Melakukan uji kolerasi pearson product moment untuk mengetahui tingkat keeratan atau hubungan antara variable bebas dan terikat. Korelasi adalah salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variable atau sifatnya kuantitatif. Dalam proses penghitungan koefisien korelasi ini penulis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2 [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi antara variabel X dan variabel Y

X= Variabel bebas (insentif)

Y= Variabel terikat (kinerja karyawan)

N= Jumlah responden

Dengan ketentuan

- a. Jika signifikan t lebih kecil dari pada nilai  $\alpha$ , berarti  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.
- b. Jika signifikan t lebih besar dari pada nilai  $\alpha$ , berarti  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

Sementara itu tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) dalam penelitian ini adalah 5%. Apabila koefisien korelasi ( $r$ ) mendekati +1 atau -1 berarti terdapat pengaruh yang kuat, sebaliknya apabila mendekati angka 0 berarti terdapat pengaruh yang lemah atau bahkan tidak ada pengaruh. Apabila koefisien korelasi ( $r$ ) sama dengan +1 atau -1 berarti terdapat pengaruh yang positif sempurna atau pengaruh negative sempurna. Yang selanjutnya dilakukan Uji Signifikansi Koefisien Kolerasi Sederhana (Uji T).

Dengan ketentuan :

- $H_0$  diterima jika  $-T \text{ Tabel} \leq T \text{ Hitung} \leq T \text{ Tabel}$
- $H_0$  ditolak jika  $-T \text{ Hitung} < -T \text{ Tabel}$  atau  $T \text{ Hitung} > T \text{ Tabel}$

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **IV.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Kantor Pos Watampone terletak di jalan MH. Thamrin Kota Watampone Kabupaten Bone yang bersebelahan dengan Museum Lappawawoi yang merupakan tempat benda- benda bersejarah raja- raja Bone.

##### **IV.1.1. Sejarah Berdiri dan Perkembangan PT. Pos Indonesia**

Pada dasarnya sebuah perusahaan merupakan suatu organisasi, yang dari waktu ke waktu selalu mengalami perubahan, baik perubahan jenis, bentuk maupun strukturalnya. Hal ini sebagai akibat dari perkembangan yang timbul baik dari luar organisasi maupun dari dalam organisasi yang mempengaruhi kegiatan organisasi.

Berikut ini adalah sejarah perkembangan bentuk usaha dinas pos di Indonesia mulai dari jawatan sampai dengan persero. Sejarah perkembangan bentuk usaha dinas pos Indonesia dimulai pada tahun 1864 dinas pos sebagai jawatan berada di bawah pengawasan Direktur Production En Civile Magazine. Pada tahun 1867 beralih pengawasannya di bawah departemen Pangreh Praja. Tahun 1875 Dinas Pos disatukan dengan dinas Telegrap dengan status jawatan dengan nama POST EN TELEGRAFDIENST. Dengan staatblad tahun 1906 No. 395 lahirlah jawatan pos, telegrap dan telepon yang berada di bawah lingkungan departemen lalu lintas dan pengairan (Departemen Van Verkeer Lin Waterstaat). Pada tahun 1931 badan usaha yang semula berlandaskan ICW (Indische Compatabilities Wet) diganti dengan IBW (Indische Bedrijven Wet).

Setelah kemerdekaan Indonesia angkatan muda pos, telepon dan telegraf pada tanggal 27 September 1945 berhasil merebut kepemimpinan kantor pusat pos telepon, telegraf di Bandung dari Jepang. Dan sejak menjadi milik Republik Indonesia sampai saat ini tanggal 27 September ditetapkan menjadi hari Bakti Postel. Sejalan dengan perkembangan dinamika, masyarakat mengharuskan pelayanan jasa pos berperan melayani kebutuhan pemerintah dan masyarakat, maka dengan PP No. 240/1961 Jo UU No. 19 Prp/1960 Pos Telegraf berubah menjadi PN Postel. Sejalan dengan kemajuan teknologi modern PN Postel membelah diri menjadi 2 yaitu perusahaan PN Pos dan Giro menjadi Perusahaan Umum Pos dan Giro. Hal ini dikarenakan perum pos dan giro merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa antar manusia dengan manusia, Negara dengan Negara dalam kehidupan social, ekonomi dan budaya.

Sejalan dengan perkembangan teknologi era globalisasi dan dalam upaya menghadapi tantangan perubahan jaman, maka perusahaan Umum Pos dan Giro diubah menjadi PT Pos Indonesia (Persero). Jenis layanan yang ada yaitu :

Jenis layanan yang ada yaitu :

#### **1. Layanan Bisnis Komunikasi**

- a. Surat Biasa
- b. Surat Kilat
- c. Surat Kilat Khusus
- d. Express Mail Service
- e. Pos Express



## **2. Layanan Bisnis Keuangan**

- a. Wesel Pos Standar
- b. Wesel Pos Prima
- c. Wesel Pos Instan
- d. Westron Union
- e. Dinas Giro

## **3. Layanan Bisnis Logistik**

- a. Paket Pos Standar
- b. Paket Pos Optima
- c. Paket Pos Point to Point

## **4. Layanan Bisnis Keagenan**

- a. Pembayaran Pensiunan
- b. Pembayaran Program Jaring Pengaman Sosial (JPS)
- c. Penerimaan dan Pembayaran TABANAS BATARA
- d. Sistem Online Payment Point (SOPP)
  - 1) Pembayaran Tagihan Listrik dan Telepon
  - 2) Pembayaran Angsuran Kredit FIF
  - 3) Pembayaran Kartu Kredit ABN AMRO, GE Finance
  - 4) Pembayaran Tagihan Pulsa Pasca Bayar (Telkomsel, Satelindo, Matrix dan IM3)
  - 5) Isi Ulang Pulsa (Telkomsel, IM3 Smart)

## **5. Layanan Benda Pos, Filateli dan Benda Pihak Ketiga**

- a. Penjualan Prangko

- b. Penjualan Materai
- c. Penjualan Sampul Flete Rate
- d. Penjualan Prangko Prisma
- e. Penjualan Akta Agraria

#### **IV.1. 2. Tujuan, Visi dan Misi PT Pos Indonesia**

##### **Tujuan**

Tujuan PT. Pos Indonesia (Persero) tercantum dalam pasal 5 PP No. 24 tahun 1984 yang berbunyi "Tujuan perusahaan adalah membangun, mengembangkan dan mengusahakan pelayanan pos dan giro dengan arti seluas-luasnya guna mempertinggi kelancaran hubungan masyarakat untuk menunjang terlaksananya pembangunan nasional".

##### **Visi PT. Pos Indonesia**

2009 - 2010 : Integrated mail, logistic & financial services infrastructure

2011 - 2013 : Indonesia's leader in the mail logistics & financial services

2014 - 2018 : ASEAN Champion of Postal Industries

##### **Misi PT. Pos Indonesia**

Pos Indonesia menyediakan solusi handal dalam mail, logistik dan jasa keuangan dengan menggunakan jejaring bisnis dan infrastruktur terluas dan terpadu serta mengembangkan hubungan kolaboratif.

#### **IV.1.3. Motto, Kredo Falsafah, dan Makna Logo PT. Pos Indonesia**

##### **IV.1.3. 1. Motto PT. Pos Indonesia**

Motto dalam PT. Pos Indonesia adalah :

- a) Tepat waktu (*Punctual*)

b) Tepat Sarana (*Accurate*)

c) Terpercaya (*Reliable*)

#### V.1.3. 2. Kredo PT. Pos Indonesia

Kredo pada PT. Pos Indonesia adalah *UNTUK ANDA KAMI ADA*

#### V.1.3. 3. Falsafah PT. Pos Indonesia

Pos Indonesia senantiasa berupaya untuk meningkatkan mutu layanan yang berorientasi kepada kepuasan pelanggan dengan memperhatikan efisiensi, efektivitas dan produktivitas sumber daya serta kemampuan usaha melalui pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi.

#### IV.1.3. 4. Makna Logo PT. Pos Indonesia

Gambar. 3. Logo PT. Pos Indonesia



Sumber: SK. Direksi PT. Pos Indonesia (Persero)

Nomor: 166/Dirut/1995 tanggal 13-9-95

Tentang logo Pt. Pos Indonesia (Persero)

1. Burung merpati dalam posisi terbang dengan pandangan lurus kedepan, lima bulu sayap yang berbentuk garis-garis kecepatan, melambangkan PT. Pos Indonesia menjalankan misinya yang berlandaskan Pancasila, mengutamakan kecepatan, ketepatan dan terpercaya.

2. Bola Dunia, melambangkan peran PT. Pos Indonesia sebagai penyelenggara layanan yang mampu menjadi sarana komunikasi dalam lingkup nasional maupun internasional.
3. Bentuk huruf Pos Indonesia memberikan ciri khas kelas dunia, yang akan membawa Pos Indonesia ke abad yang baru.
4. Warna oranye cemerlang, memberikan kesan modern dan dinamis dalam penampilannya.
5. Warna abu-abu adalah warna natural dan aman, yang mana menampilkan kesan modern dalam bisnis approach.

#### **IV.1.4. Serikat Pekerja POS Indonesia**

Gagasan pendirian Serikat Pekerja khususnya di lingkungan BUMN sudah ada sejak tahun 1998. Ketika itu pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 12/1998 tentang Peraturan Pelaksanaan Perseroan Terbatas yang merupakan petunjuk pelaksanaan dari Undang undang no. 1/1995. PP tersebut menyatakan bahwa perlu adanya Serikat Pekerja di suatu BUMN (*State Owned Enterprise*) sebagai pengganti KORPRI. Pasal 38 menyebutkan :

*" Pegawai PERSERO merupakan pekerja PERSERO yang pengangkatan dan pemberhentian, kedudukan, hak serta kewajiban ditetapkan berdasarkan perjanjian kerja sesuai dengan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan "*

Selain itu produk hukum yang dijadikan landasan pendirian Serikat Pekerja Pos Indonesia adalah :

- A. KONVENSI ILO No. 87 / 1984 tentang Kebebasan berserikat dan perlindungan Hak berorganisasi

- B. KEPRES No. 83/1998 tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 87 / 1984.
- C. Keputusan MUNAS V KORPRI tanggal 15 – 17 Februari 1999 yang menetapkan bahwa keanggotaan BUMN dalam KORPRI bersifat stelsel aktif sehingga karyawan BUMN dapat menentukan pilihan organisasi sesuai aspirasinya. Pada saat itu PT. Pos Indonesia yang menghadiri Munas KORPRI tersebut secara tegas keluar dari keanggotaan KORPRI.
- D. Instruksi Menteri Negara Pemberdayaan BUMN No. S-19/mSA-5/PBUMN tanggal 15 Maret 1999 tentang BUMN harus memfasilitasi pendirian Serikat Pekerja.
- E. Keputusan Direksi No. 59/DIRUTPOS/1999 tanggal 12 Maret 1999 tentang Tim Asistensi Pendirian Serikat Pekerja di lingkungan PT. Pos Indonesia.
- F. Surat Sekper No. 32/Rhs/Prib/Sekper/99 tanggal 30 Maret 1999 perihal Pendirian Serikat di lingkungan PT. Pos Indonesia.
- G. q Pencatatan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung No. 75/DPP.SPPI/ CTT/1/X/8/2001 tanggal 3 Agustus 2001.
- H. Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 664/M/BW/2000 tanggal 19 Oktober 2000

Dengan dasar tersebut maka kemudian PT. Pos Indonesia merasakan adanya kebutuhan akan organisasi pekerja di lingkungannya. Bandung, Jakarta, Semarang, Surabaya, Denpasar, Makasar telah terbentuk namun belum terorganisir

secara baik. Terbukti dengan penamaan organisasi yang belum seragam ada yang menggunakan nama PEKAPOS, SEKARPOS, SEGA POS dan lain sebagainya.

Fenomena yang menarik dalam dunia Serikat Pekerja adalah Solidaritas, terbukti Serikat Pekerja Pos Jepang (ZENTEI) begitu mengetahui keberadaan Serikat Pekerja Pos Indonesia (SPPI) telah berdiri tanpa diminta mereka memberikan bantuan berupa bantuan teknis (*Technical Assistance*) tentang organisasi serikat pekerja berupa pelatihan dasar-dasar Serikat Pekerja (*Basic Training*). Pelaksanaan tersebut bekerja sama dengan Federasi Internasional *Union Network Internasional (UNI)* yang berpusat di Nyon Switzerland dan Federasi Lokal Asosiasi Serikat Pekerja Indonesia (ASPEK Indonesia). Setelah itu pula tanggal 6 Juni 2000 dilaksanakan pula Joint Seminar antara Serikat Pekerja Pos Indonesia dengan Serikat Pekerja Pos Jepang (ZENTEI).

#### **IV.1. 4. 1. Visi Dan Misi SPPI ( Serikat Pekerja Pos Indonesia )**

Sebagai suatu organisasi, apalagi dengan skala dan jaringan yang sangat luas dan dengan anggota yang mencapai 20.000 orang lebih sudah pasti masalah koordinasi menjadi sangat penting dan strategis. Untuk memberikan arah dan tujuan organisasi ini maka pada Rakernas yang diselenggarakan di Malang tanggal 16 – 19 Juli 2001 disusun VISI dan MISI organisasi, yaitu :

*VISI SPPI menjadi organisasi pekerja yang efektif dan professional dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggota di dalam tatanan kehidupan masyarakat pekerja nasional dan internasional dengan semangat solidaritas, independent, demokratis, kesatuan, tanggungjawab dan persamaan.*

*MISI, SPPI selalu :*

1. Memperjuangkan hak dan kepentingan anggota.
2. Mensukseskan program-program organisasi dan perusahaan.
3. Mewakili anggota dalam hubungan bipartite dan tripartite.
4. Memberikan layanan yang prima kepada masyarakat pengguna jasa pos.
5. Memiliki kepedulian terhadap lingkungan masyarakat nasional dan internasional.

#### **IV.1.4. 2. Tujuan SPPI**

1. Berhimpun pada bersatunya pekerja PT. Pos Indonesia demi terwujudnya rasa kesetiakawanan serta solidaritas di antara sesama pekerja.
2. Tercapainya kehidupan dan penghidupan pekerja PT. Pos Indonesia yang layak sesuai dengan kemanusiaan yang adil dan beradab dengan cara melindungi, membela dan mempertahankan hak-hak dan kepentingan pekerja pada umumnya, khususnya Anggota SPPI.
3. Tercapainya dan terjaminnya kesejahteraan karyawan dan keluarga serta memperjuangkan perbaikan nasib, syarat-syarat kerja dan kondisi kerja.
4. Mantapnya Hubungan Industrial yang harmonis guna terwujudnya ketenangan kerja dan ketenangan usaha demi meningkatkan produktifitas menuju terwujudnya taraf hidup dan kesejahteraan karyawan serta keluarganya.

### 1.4. 3. Pengorganisasian SPPI

Bila ditilik dari segi usianya sejak berdiri 6 Juli tahun 2000, SPPI masih tergolong muda. Pada awalnya SPPI bergerak hanya berbekal AD/ART dan Pokok-pokok Program Jangka Panjang Organisasi yang telah diputuskan dalam MUNAS I. Penjabaran lebih lanjut dari AD/ART dan Pokok-pokok Program Jangka Panjang sangatlah dibutuhkan. Meski memiliki keterbatasan dalam perangkat pengorganisasian gerak organisasi masih bisa berjalan dengan baik. Para pengurus di setiap tingkatan organisasi (DPC, DPW dan DPP) bahu-membahu menggerakkan organisasi agar berfungsi melalui sosialisasi, edukasi, konsolidasi, advokasi dan komunikasi.

Sosialisasi eksistensi (keberadaan) SPPI dilakukan baik ke dalam maupun ke luar. Ke dalam SPPI terus mengajak karyawan untuk bergabung menjadi anggota SPPI. Rekrutasi keanggotaan sebanyak mungkin diperlukan untuk meningkatkan posisi tawar SPPI dengan Perusahaan. Selain merekrut anggota juga dilakukan pula perjuangan aspirasi karyawan dalam bentuk tuntutan kepada Perusahaan untuk memperbaiki penghasilan karyawan yang masih di bawah UMR dan kewajiban Perusahaan memberikan THR. Sejalan dengan itu juga sudah muncul keinginan dari SPPI untuk membuat KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) sebagai pengganti Peraturan Perusahaan. Namun yang sangat menonjol adalah permintaan perbaikan penghasilan. Ke luar SPPI menentukan pilihan untuk berafiliasi ke ASPEK Indonesia dan berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan komunitas SP di dalam dan luar negeri.



Edukasi terhadap para pengurus dan anggota SPPI juga terus dilakukan. Karena faktor historis dimana karyawan masih merasa takut untuk menjadi anggota dan pengurus SPPI maka edukasi diarahkan untuk menumbuhkan kesadaran bahwa kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi dijamin dengan Undang-undang. Oleh karena itu Basic Training menjadi aktifitas pertama yang dilakukan SPPI sedangkan jenis edukasi lainnya seperti advokasi, TOT, negosiasi dan lain-lain porsinya semakin ditingkatkan. Edukasi yang dilakukan ini ternyata cukup signifikan mendorong tubuhnya organisasi SPPI baik dari segi jumlah anggotanya maupun dari segi aktivitas organisasinya.

#### IV.2. Karakteristik Responden

Kuisisioner yang disebarakan dalam penelitian ini berjumlah 28 kuisisioner dengan subyek penelitian ialah karyawan kantor Pos Watampone Kabupaten Bone. Kuisisioner yang kembali juga berjumlah 28 kuisisioner. Jadi *response rate* dalam penelitian ini ialah 100% artinya semua jawaban lengkap dan layak digunakan untuk analisa. Berikut akan dipaparkan karakteristik responden secara umum berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan dan lama jadi karyawan.

##### IV. 2. 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang menjadi subyek penelitian ini berdasarkan Jenis Kelamin ditunjukkan dalam tabel 1 di bawah ini :

**Tabel 1**  
**Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No           | Kategori  | Frekuensi | Persentase |
|--------------|-----------|-----------|------------|
| 1            | Laki-laki | 15        | 53.6       |
| 2            | Perempuan | 13        | 46.4       |
| <b>Total</b> |           | <b>28</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Berdasarkan data pada tabel 1 di atas menunjukkan bahwa dari 28 yang menjadi responden pada penelitian ini. 15 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 53,6 persen dan 13 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 46,4 persen. sehingga dapat dinyatakan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki lebih besar dari pada yang berjenis kelamin perempuan . Hal ini dikarenakan jumlah karyawan di kantor Pos Watampone Kabupaten Bone didominasi oleh laki-laki.

#### IV. 2. 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik responden yang menjadi subyek penelitian ini berdasarkan **Umur** ditunjukkan dalam tabel 2 di bawah ini :

**Tabel 2**  
**Persentase Responden Berdasarkan Umur**

| No           | Kategori  | Frekuensi | Persentase |
|--------------|-----------|-----------|------------|
| 1            | 1-10      | 0         | 0          |
| 2            | 11-19     | 0         | 0          |
| 3            | 20-38     | 21        | 75.0       |
| 4            | 39-44     | 6         | 21.4       |
| 5            | 45 keatas | 1         | 3.6        |
| <b>Total</b> |           | <b>28</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Berdasarkan data pada tabel diatas bahwa terdapat 21 orang atau 75.0 persen usia responden antara 20 sampai dengan 38 tahun kemudian sebanyak 6 orang atau 21.4 persen berusia antara 39 sampai 44 tahun kemudian dan hanya 1 orang atau 3.6 persen berusia 48 tahun keatas.

Dari data diatas dapat dinyatakan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah usia 20 sampai 38 tahun. Ini dilihat dari banyaknya persentase jumlah responden usia antara 20 sampai dengan 38 tahun sebanyak 75.0 persen.

#### IV. 2. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden yang menjadi subyek penelitian ini menurut Pendidikan ditunjukkan dalam tabel 3 di bawah ini

**Tabel 3**  
**Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan**

| No    | Kategori      | Frekuensi | Persentase |
|-------|---------------|-----------|------------|
| 1     | S2            | 1         | 3.6        |
| 2     | S1            | 14        | 50.0       |
| 3     | DIII          | 3         | 10.7       |
| 4     | DII           | 6         | 21.4       |
| 5     | SMA/Sederajat | 4         | 14.3       |
| Total |               | 28        | 100        |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Dari tabel diatas terlihat bahwa terdapat 1 orang atau 3.6 persen pendidikan responden adalah S2 kemudian sebanyak 14 orang atau 50.0 persen pendidikan responden adalah S1 kemudian sebanyak 3 orang atau 10.7 persen pendidikan responden adalah DIII kemudian sebanyak 6 orang atau 21.4 persen pendidikan responden adalah DII dan sebanyak 4 orang atau 14.3 persen pendidikan responden adalah SMA/Sederajat.

Dari data diatas dapat dinyatakan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah yang pendidikan terakhirnya S1. hal ini terlihat dari persentase banyaknya responden yang pendidikan terakhirnya S1 adalah 50.0 persen. Hal ini dikarenakan karyawan di Kantor Pos Watampone Kabupaten Bone didominasi oleh Sarjana (S1).

#### IV. 2. 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Jadi Karyawan

Karakteristik responden yang menjadi subyek penelitian ini menurut Lama jadi Karyawan ditunjukkan dalam tabel 4 di bawah ini

**Tabel 4**  
**Persentase Responden Berdasarkan Lama Jadi Karyawan**

| No    | Kategori | Frekuensi | Persentase |
|-------|----------|-----------|------------|
| 1     | 1-5      | 17        | 60.7       |
| 2     | 6-10     | 5         | 17.9       |
| 3     | 11-15    | 0         | 0          |
| 4     | 15-20    | 3         | 10.7       |
| 5     | 21-25    | 3         | 10.7       |
| Total |          | 28        | 100        |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa terdapat 17 orang atau 60.7 persen lama jadi karyawan responden antara 1-5 tahun kemudian sebanyak 5 orang atau 17.9 persen lama jadi karyawan responden antara 6-10 tahun. Kemudian untuk responden antara 11–15 tahun sama sekali tidak ada, kemudian sebanyak 3 orang atau 10.7 persen lama jadi karyawan responden antara 15-20 tahun dan sebanyak 3 orang atau 10.7 persen lama jadi kayawan responden antara 21-25 tahun.

Dari data diatas, dapat dinyatakan bahwa dari 28 responden yang paling banyak masa kerjanya antara 1 sampai 5 tahun. Hal ini dilihat dari besarnya akumulasi persentase yang masa kerjanya antara 1 sampai 5 tahun sebanyak 60.7 persen.

#### IV. 3. Hasil Penelitian

Pengumpulan data mulai dilaksanakan pada tanggal 23 April 2010 sampai dengan tanggal 26 April 2010 dengan menyebarkan kuesioner. Selain

penyebaran kuesioner, penulis juga mengambil data sekunder seperti struktur organisasi, jumlah pegawai, dan lain-lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Uji coba angket dalam rangka pemantapan instrumen penelitian dilakukan terhadap 28 orang responden yakni seluruh karyawan di Kantor Pos Watampone Kabupaten Bone. Data angket yang terhimpun selanjutnya dihitung validitas dan reliabilitasnya secara statistik.

Berdasarkan variabel yang diteliti, maka angket yang diuji cobakan terdiri atas angket untuk mengukur variabel insentif dan variabel kinerja karyawan. Sebaran item angket pada masing-masing variabel tampak pada tabel 5

**Tabel 5**  
**Jumlah Angket Uji Coba**

| No           | Variabel         | Jumlah Item |
|--------------|------------------|-------------|
| 1.           | Insentif         | 21          |
| 2.           | Kinerja Karyawan | 9           |
| <b>Total</b> |                  | <b>30</b>   |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Tabel memperlihatkan bahwa jumlah angket yang diujicobakan adalah sebanyak 30 item yang merupakan akumulasi dari angket variabel insentif sebanyak 21 item, dan angket variabel kinerja karyawan sebanyak 9 item.

#### **IV. 4. Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **IV. 4. 1. Uji Validitas**

Untuk menguji validitas setiap butir maka skor dari masing-masing butir dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor butir, dipandang sebagai nilai X dan skor total dipandang sebagai Y. Dengan diperolehnya indeks validitas setiap butir dapat diketahui dengan pasti butir-butir manakah yang tidak memenuhi

syarat, ditinjau dari validitasnya. Berdasarkan informasi tersebut peneliti dapat mengganti ataupun merevisi butir-butir dimaksud. Bagi peneliti yang menginginkan, pengujian terhadap butir dapat dilakukan dengan mengkorelasikan butir dengan skor total pada faktor.

Butir kuisioner bisa dipakai jika nilai koefisien korelasinya positif. Hasil penelitian dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data yang meliputi pemilihan, pengumpulan ,dan analisis data. Oleh karena itu, hasil penelitian tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Instrumen pada penelitian ini adalah kuesioner sehingga data yang diperoleh dari responden akan diuji kualitas datanya dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen penelitian ini adalah product moment coefficient dari Karl Pearson sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Uji validitas dengan menggunakan rumus di atas dan dengan bantuan SPSS diperoleh hasil uji validitas kuesioner sebagaimana terlampir. Rekapitulasi item kuesioner hasil ujicoba terlihat pada table 6 dan 7 berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X)**

| No | R hitung | R tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| 1  | 0.664    | 0.374   | Valid      |
| 2  | 0.438    | 0.374   | Valid      |
| 3  | 0.447    | 0.374   | Valid      |
| 4  | 0.656    | 0.374   | Valid      |
| 5  | 0.376    | 0.374   | Valid      |
| 6  | 0.511    | 0.374   | Valid      |
| 7  | 0.406    | 0.374   | Valid      |
| 8  | 0.591    | 0.374   | Valid      |
| 9  | 0.687    | 0.374   | Valid      |
| 10 | 0.437    | 0.374   | Valid      |
| 11 | 0.482    | 0.374   | Valid      |
| 12 | 0.447    | 0.374   | Valid      |
| 13 | 0.676    | 0.374   | Valid      |
| 14 | 0.523    | 0.374   | Valid      |
| 15 | 0.405    | 0.374   | Valid      |
| 16 | 0.578    | 0.374   | Valid      |
| 17 | 0.391    | 0.374   | Valid      |
| 18 | 0.492    | 0.374   | Valid      |
| 19 | 0.651    | 0.374   | Valid      |
| 20 | 0.775    | 0.374   | Valid      |
| 21 | 0.381    | 0.374   | Valid      |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Insentif(X) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel= 0,374

**Tabel 7**  
**Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

| No | R hitung | R tabel | Keterangan |
|----|----------|---------|------------|
| 1  | 0.543    | 0.374   | Valid      |
| 2  | 0.539    | 0.374   | Valid      |
| 3  | 0.401    | 0.374   | Valid      |
| 4  | 0.427    | 0.374   | Valid      |
| 5  | 0.678    | 0.374   | Valid      |
| 6  | 0.392    | 0.374   | Valid      |
| 7  | 0.545    | 0.374   | Valid      |
| 8  | 0.543    | 0.374   | Valid      |
| 9  | 0.447    | 0.374   | Valid      |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Kinerja Karyawan(Y) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel= 0,374.

#### **IV. 4. 2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Walaupun secara teoritis besarnya koefisien reliabilitas sekitar 0,00 s/d 1,00, akan tetapi pada kenyataannya koefisien sebesar 1,00 tidak pernah tercapai dalam pengukuran, karena manusia sebagai subjek penelitian merupakan sumber error yang potensial.

Uji reliabilitas dengan menggunakan rumus di atas dan dengan bantuan SPSS diperoleh hasil uji reliabilitas kuesioner sebagaimana terlampir. Rekapitulasi item kuesioner hasil uji reliabilitas terlihat pada tabel 8 berikut :



**Tabel 8**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel             | Nilai | Keterangan |
|----------------------|-------|------------|
| Insentif (X)         | 0,739 | Reliabel   |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,699 | Reliabel   |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Nilai reliabilitas dari variabel tersebut di atas memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima. Karena setiap nilai alpha melebihi nilai cut off yaitu 0.6, maka semua dimensi adalah reliable.

#### **IV. 4. 3. Deskripsi Data**

Secara kuantitatif, deskripsi data didasarkan pada perhitungan frekuensi terhadap skor setiap alternatif jawaban angket, sehingga diperoleh persentase dan skor rata-rata Tanggapan Responden dari masing-masing variabel, dimensi dan indikator dengan rentang penafsiran sebagai berikut:

| <b>Rentang</b> | <b>Penafsiran</b>                 |
|----------------|-----------------------------------|
| 1,00 - 1,79    | Sangat Rendah/Sangat Tidak Sesuai |
| 1,80 - 2,59    | Rendah/Kurang Sesuai              |
| 2,60 - 3,39    | Sedang/Cukup Sesuai               |
| 3,40 - 4,19    | Tinggi/ Sesuai                    |
| 4,20 - 5,00    | Sangat Tinggi/Sangat Sesuai       |

#### **IV. 4. 3. 1. Variabel Insentif**

Dari operasionalisasi variabel seperti yang telah dikemukakan sebelumnya, diketahui variabel insentif dijelaskan melalui 2 dimensi yaitu: 1. Insentif Finansial, dan 2. Insentif Non Finansial. Selanjutnya dijelaskan melalui masing-masing indikator :

##### **1. Insentif Finansial**

Mengukur dimensi insentif finansial dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan : 1. paham dengan tujuan adanya uang bonus, kompensasi dan jaminan sosial, 2. Setuju dengan adanya pemberian insentif, 3. lebih menyukai pemberian insentif dalam bentuk uang bonus, 4. uang bonus yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, 5. sering mendapatkan insentif berupa gaji bonus, 6. bekerja sesuai dengan imbalan yang diterima. Insentif finansial terdiri dari butiran pertanyaan

Selanjutnya, disajikan persentase tanggapan responden terhadap indikator-indikator tersebut.

**1) Indikator paham dengan tujuan adanya pemberian insentif uang bonus, kompensasi, dan jaminan sosial**

Tanggapan responden terhadap indikator paham dengan tujuan adanya uang bonus, kompensasi dan jaminan sosial dapat dilihat pada table 9.

**Tabel 9**

**Tanggapan responden terhadap Indikator paham dengan tujuan adanya pemberian insentif uang bonus, kompensasi, dan jaminan sosial**

| No           | kategori           | Frekuensi | Persentase |
|--------------|--------------------|-----------|------------|
| 1            | Sangat Paham       | 4         | 14.29      |
| 2            | Paham              | 15        | 53.57      |
| 3            | Kurang Paham       | 6         | 21.43      |
| 4            | Tidak Paham        | 3         | 10.71      |
| 5            | Sangat Tidak Paham | 0         | 0          |
| <b>Total</b> |                    | <b>28</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Sebaran frekuensi pada tabel 9 menunjukkan bahwa sebagian besar responden paham dengan tujuan adanya uang bonus, kompensasi dan jaminan sosial. Hal ini ditunjukkan oleh besaran frekuensi sebesar 15 orang menjawab paham dengan persentase 53.57%.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone paham dengan tujuan adanya uang bonus, kompensasi dan jaminan sosial.

**2) Indikator setuju dengan adanya pemberian insentif**

Tanggapan responden terhadap indikator setuju dengan adanya pemberian insentif dapat dilihat pada tabel 10.

**Tabel 10**  
**Tanggapan responden terhadap Indikator setuju dengan adanya pemberian insentif**

| No           | Kategori            | Frekuensi | Persentase    |
|--------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1            | Sangat Setuju       | 2         | 3.57          |
| 2            | Setuju              | 12        | 42.86         |
| 3            | Kurang Setuju       | 11        | 39.29         |
| 4            | Tidak Setuju        | 3         | 14.29         |
| 5            | Sangat Tidak Setuju | 0         | 0             |
| <b>Total</b> |                     | <b>28</b> | <b>100.00</b> |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Sebaran frekuensi pada tabel 10 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya pemberian insentif . Hal ini ditunjukkan oleh besaran frekuensi sebesar 15 orang menjawab setuju dengan persentase 42.86%.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone setuju dengan adanya pemberian insentif.

### 3) Indikator menyukai pemberian insentif dalam bentuk uang bonus

Tanggapan responden terhadap indikator menyukai pemberian insentif dalam bentuk uang bonus dapat dilihat pada tabel 11.

**Tabel 12**  
**Tanggapan responden terhadap Indikator uang bonus yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.**

| No           | kategori            | Frekuensi | Persentase    |
|--------------|---------------------|-----------|---------------|
| 1            | Sangat Sesuai       | 4         | 14.29         |
| 2            | Sesuai              | 20        | 71.43         |
| 3            | Kurang Sesuai       | 4         | 14.29         |
| 4            | Tidak Sesuai        | 0         | 0             |
| 5            | Sangat Tidak Sesuai | 0         | 0             |
| <b>Total</b> |                     | <b>28</b> | <b>100.00</b> |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Sebaran frekuensi pada tabel 12 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan uang bonus yang diperoleh telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini ditunjukkan oleh besaran frekuensi sebesar 20 orang menjawab sesuai dengan persentase 71.43%.

**5) Indikator sering mendapatkan insentif berupa gaji bonus**

Tanggapan responden terhadap indikator sering mendapatkan insentif berupa gaji bonus dapat dilihat pada tabel 13.

**Tabel 13**  
**Tanggapan responden terhadap Indikator sering mendapatkan insentif berupa gaji bonus**

| No           | kategori            | Frekuensi | Persentase |
|--------------|---------------------|-----------|------------|
| 1            | Sangat Sering       | 12        | 42.86      |
| 2            | Sering              | 16        | 57.14      |
| 3            | Kurang Sering       | 0         | 0          |
| 4            | Tidak Sering        | 0         | 0          |
| 5            | sangat Tidak Sering | 0         | 0          |
| <b>Total</b> |                     | <b>28</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Sebaran frekuensi pada tabel 13 menunjukkan bahwa sebagian besar responden sering mendapatkan insentif berupa gaji bonus. Hal ini ditunjukkan oleh besaran frekuensi sebesar 16 orang menjawab sering dengan persentase 57.14%.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone sering mendapatkan insentif berupa gaji bonus.

#### 6) Indikator bekerja sesuai dengan imbalan yang di terima

Tanggapan responden terhadap indikator bekerja sesuai dengan imbalan yang di terima dapat dilihat pada tabel 14.

**Tabel 14**

**Tanggapan responden terhadap Indikator bekerja sesuai dengan imbalan yang di terima**

| No           | kategori            | Frekuensi | Persentase |
|--------------|---------------------|-----------|------------|
| 1            | Sangat Sesuai       | 8         | 28.57      |
| 2            | Sesuai              | 15        | 53.57      |
| 3            | Kurang Sesuai       | 4         | 14.29      |
| 4            | Tidak Sesuai        | 1         | 3.57       |
| 5            | Sangat Tidak Sesuai | 0         | 0          |
| <b>Total</b> |                     | <b>28</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Sebaran frekuensi pada tabel 14 menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja sesuai dengan imbalan yang di terima. Hal ini ditunjukkan oleh besaran frekuensi sebesar 15 orang menjawab sesuai dengan persentase 53.57%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone bekerja sesuai dengan imbalan yang di terima.

Dari penjelasan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang insentif finansial karyawan pada Kantor Pos Watampone yang dapat di lihat pada tabel 15.

**Tabel 15**

**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Insentif Finansial**

| Skor Alternatif Jawaban | F  | Persentase (%) |
|-------------------------|----|----------------|
| 5                       | 7  | 25             |
| 4                       | 20 | 71.4           |
| 3                       | 1  | 3,6            |
| 2                       | 0  | 0              |
| 1                       | 0  | 0              |
| Jumlah                  | 28 | 100            |
| Rata-rata               |    | 4,2            |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Dari tabel 15 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden (karyawan) telah sesuai insentif finansial yang mereka terima. Hal ini ditandai dengan besaran frekuensi 20 orang (71,4%) berada pada skor 4 (tinggi), didukung oleh besaran frekuensi 0 orang (0%) berada pada skor 1 (sangat rendah) dan skor rata-rata 4,2. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (karyawan) secara rata-rata telah sesuai insentif finansial yang mereka terima dalam melaksanakan tugas/pekerjaan mereka.

**2. Insentif Non Finansial**

Mengukur dimensi insentif non finansial dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan : 1. adanya tunjangan kesehatan, 2. Pengaruh tunjangan kesehatan terhadap kerja karyawan, 3. tunjangan kecelakaan, 4. Pengaruh tunjangan kecelakaan terhadap kerja karyawan, 5. promosi jabatan yang diberikan bagi

karyawan dengan kemampuan dalam pelaksanaan tugas, 6. adanya pemberian penghargaan berupa piagam, 7. pemberian penghargaan terhadap kerja karyawan, 8. Dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang lebih baik, memperoleh kendaraan dinas/promosi jabatan, 9. Senang melaksanakan tugas/pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian, 10. Senang bila dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dapat memungkinkan untuk berkembang dalam karier/promosi jabatan, 11. kondisi tempat bekerja (Sarana dan Prasarana), 12. pemberian jaminan sosial untuk karyawan, 13. pemberian penghargaan/piagam berdampak baik dalam kelangsungan pekerjaan, 14. pengawasan pimpinan terhadap aktivitas kerja, 15. Puas dengan insentif yang diterima. Insentif non finansial terdiri dari butiran pertanyaan

Selanjutnya, disajikan persentase Tanggapan Responden terhadap indikator-indikator tersebut.

#### 1) Indikator adanya tunjangan kesehatan

Tanggapan responden terhadap indikator adanya tunjangan kesehatan dapat dilihat pada tabel 16.

**Tabel 16**  
Tanggapan responden terhadap Indikator adanya tunjangan kesehatan

| No           | kategori            | Frekuensi | Persentase |
|--------------|---------------------|-----------|------------|
| 1            | Sangat Setuju       | 15        | 53.57      |
| 2            | Setuju              | 10        | 35.71      |
| 3            | Kurang Setuju       | 3         | 10.71      |
| 4            | Tidak Setuju        | 0         | 0          |
| 5            | Sangat Tidak Setuju | 0         | 0          |
| <b>Total</b> |                     | <b>28</b> | <b>100</b> |

Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010



Sebaran frekuensi pada tabel 16 menunjukkan bahwa sebagian besar responden sangat setuju adanya tunjangan kesehatan. Hal ini ditunjukkan oleh besaran frekuensi sebesar 15 orang menjawab sangat setuju dengan persentase 53.57%.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone sangat setuju adanya tunjangan kesehatan.

## 2) Indikator pengaruh tunjangan kesehatan terhadap kerja karyawan

Tanggapan responden terhadap indikator pengaruh tunjangan kesehatan terhadap kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 17.

**Tabel 17**

**Tanggapan responden terhadap Indikator pengaruh tunjangan kesehatan terhadap kerja karyawan**

| No           | kategori          | Frekuensi | Persentase |
|--------------|-------------------|-----------|------------|
| 1            | Sangat Baik       | 1         | 3.57       |
| 2            | Baik              | 22        | 75.00      |
| 3            | Kurang Baik       | 6         | 21.43      |
| 4            | Tidak baik        | 0         | 0          |
| 5            | Sangat Tidak Baik | 0         | 0          |
| <b>Total</b> |                   | <b>28</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Sebaran frekuensi pada tabel 17 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan pengaruh tunjangan kesehatan terhadap kerja karyawan adalah baik. Hal ini ditunjukkan oleh besaran frekuensi sebesar 22 orang menjawab baik dengan persentase 75.00%.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone menilai pengaruh tunjangan kesehatan terhadap kerja karyawan adalah baik.

### 3) Indikator adanya tunjangan kecelakaan

Tanggapan responden terhadap indikator adanya tunjangan kecelakaan dapat dilihat pada tabel 18.

**Tabel 18**

**Tanggapan responden terhadap Indikator adanya tunjangan kecelakaan**

| No           | kategori            | Frekuensi | Persentase |
|--------------|---------------------|-----------|------------|
| 1            | Sangat Setuju       | 7         | 25         |
| 2            | Setuju              | 17        | 60.71      |
| 3            | Kurang Setuju       | 4         | 14.29      |
| 4            | Tidak Setuju        | 0         | 0          |
| 5            | Sangat Tidak Setuju | 0         | 0          |
| <b>Total</b> |                     | <b>28</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Sebaran frekuensi pada tabel 18 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju adanya tunjangan kecelakaan. Hal ini ditunjukkan oleh besaran frekuensi sebesar 17 orang menjawab setuju dengan persentase 60.71%.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone setuju adanya tunjangan kecelakaan.

#### 4) Indikator pengaruh tunjangan kecelakaan terhadap kerja karyawan

Tanggapan responden terhadap indikator pengaruh tunjangan kecelakaan terhadap kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 19.

**Tabel 19**  
**Tanggapan responden terhadap Indikator pengaruh tunjangan kecelakaan terhadap kerja karyawan**

| No           | kategori          | Frekuensi | Persentase |
|--------------|-------------------|-----------|------------|
| 1            | Sangat Baik       | 6         | 21.43      |
| 2            | Baik              | 21        | 75.00      |
| 3            | Kurang Baik       | 1         | 3.57       |
| 4            | Tidak baik        | 0         | 0          |
| 5            | Sangat Tidak Baik | 0         | 0          |
| <b>Total</b> |                   | <b>28</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Sebaran frekuensi pada tabel 19 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan pengaruh tunjangan kecelakaan terhadap kerja karyawan adalah baik. Hal ini ditunjukkan oleh besaran frekuensi sebesar 21 orang menjawab baik dengan persentase 75.00%.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone menilai pengaruh tunjangan kecelakaan terhadap kerja karyawan adalah baik.

5) Indikator promosi jabatan yang di berikan bagi karyawan sesuai dengan kemampuan dalam pelaksanaan tugas

Tanggapan responden terhadap indikator promosi jabatan yang di berikan bagi karyawan sesuai dengan kemampuan dalam pelaksanaan tugas dapat dilihat pada tabel 19.

Tabel 20

Tanggapan responden terhadap Indikator promosi jabatan yang di berikan bagi karyawan sesuai dengan kemampuan dalam pelaksanaan tugas

| No           | kategori            | Frekuensi | Persentase |
|--------------|---------------------|-----------|------------|
| 1            | Sangat Sesuai       | 11        | 39.29      |
| 2            | Sesuai              | 15        | 53.57      |
| 3            | Kurang Sesuai       | 2         | 7.14       |
| 4            | Tidak Sesuai        | 0         | 0          |
| 5            | Sangat Tidak Sesuai | 0         | 0          |
| <b>Total</b> |                     | <b>28</b> | <b>100</b> |

Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010

Sebaran frekuensi pada tabel 20 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai promosi jabatan yang di berikan bagi karyawan telah sesuai dengan kemampuan dalam pelaksanaan tugas. Hal ini ditunjukkan oleh besaran frekuensi sebesar 15 orang menjawab sesuai dengan persentase 53.57%.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone menilai promosi jabatan yang di berikan bagi karyawan telah sesuai dengan kemampuan dalam pelaksanaan tugas.

**6) Indikator adanya pemberian penghargaan berupa piagam**

Tanggapan responden terhadap indikator adanya pemberian penghargaan berupa piagam dapat dilihat pada tabel 21.

**Tabel 21**  
**Tanggapan responden terhadap Indikator adanya pemberian penghargaan berupa piagam**

| No           | kategori            | Frekuensi | Persentase |
|--------------|---------------------|-----------|------------|
| 1            | Sangat Setuju       | 8         | 28.57      |
| 2            | Setuju              | 17        | 60.71      |
| 3            | Kurang Setuju       | 3         | 10.71      |
| 4            | Tidak Setuju        | 0         | 0          |
| 5            | Sangat Tidak Setuju | 0         | 0          |
| <b>Total</b> |                     | <b>28</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Sebaran frekuensi pada tabel 21 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan adanya pemberian penghargaan berupa piagam. Hal ini ditunjukkan oleh besaran frekuensi sebesar 17 orang menjawab setuju dengan persentase 60.71%.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone setuju dengan adanya pemberian penghargaan berupa piagam.

**7) Indikator pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan**

Tanggapan responden terhadap pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 22.

**Tabel 22**

**Tanggapan responden terhadap Indikator pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan**

| No    | kategori          | Frekuensi | Persentase |
|-------|-------------------|-----------|------------|
| 1     | Sangat Baik       | 1         | 3.57       |
| 2     | Baik              | 13        | 46.43      |
| 3     | Kurang Baik       | 11        | 39.29      |
| 4     | Tidak baik        | 3         | 10.71      |
| 5     | Sangat Tidak Baik | 0         | 0          |
| Total |                   | 28        | 100        |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Sebaran frekuensi pada tabel 22 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai pengaruh pemberian penghargaan terhadap kinerja karyawan adalah baik. Hal ini ditunjukkan oleh besaran frekuensi sebesar 13 orang menjawab baik dengan persentase 46.43%.

**8) Indikator dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang lebih, karyawan memperoleh kendaraan dinas/promosi jabatan**

Tanggapan responden dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang lebih, karyawan memperoleh kendaraan dinas/promosi jabatan dapat dilihat pada tabel 23.

**Tabel 23**  
**Tanggapan responden terhadap Indikator melaksanakan tugas/pekerjaan yang lebih, karyawan memperoleh kendaraan dinas/promosi jabatan**

| No           | kategori            | Frekuensi | Persentase |
|--------------|---------------------|-----------|------------|
| 1            | Sangat Setuju       | 1         | 3.57       |
| 2            | Setuju              | 18        | 64.29      |
| 3            | Kurang Setuju       | 7         | 25.00      |
| 4            | Tidak Setuju        | 2         | 7.14       |
| 5            | Sangat Tidak Setuju | 0         | 0          |
| <b>Total</b> |                     | <b>28</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Sebaran frekuensi pada tabel 23 menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang lebih, karyawan memperoleh kendaraan dinas/promosi jabatan. Hal ini ditunjukkan oleh besaran frekuensi sebesar 18 orang menjawab setuju dengan persentase 64.29%.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone setuju dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang lebih, karyawan memperoleh kendaraan dinas/promosi jabatan.

**8) Indikator dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian**

Tanggapan responden dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian dapat dilihat pada tabel 24.

Tabel 24  
Tanggapan responden terhadap Indikator melaksanakan tugas/pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian

| No           | Kategori            | Frekuensi | Persentase |
|--------------|---------------------|-----------|------------|
| 1            | Sangat Senang       | 3         | 10.71      |
| 2            | Senang              | 16        | 57.14      |
| 3            | Kurang Senang       | 4         | 14.29      |
| 4            | Tidak Senang        | 5         | 17.86      |
| 5            | Sangat Tidak Senang | 0         | 0          |
| <b>Total</b> |                     | <b>28</b> | <b>100</b> |

Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010

Sebaran frekuensi pada tabel 24 menunjukkan bahwa sebagian besar responden senang dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahliannya. Hal ini ditunjukkan oleh besaran frekuensi sebesar 16 orang menjawab senang dengan persentase 57.14%.

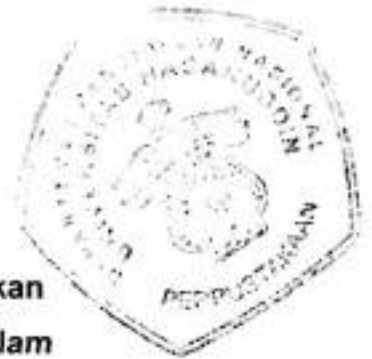
Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone senang dalam melaksanakan tugas/pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahlian masing- masing.

**9) Indikator dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dapat memungkinkan untuk berkembang dalam karier/promosi jabatan**

Tanggapan responden dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dapat memungkinkan untuk berkembang dalam karier/promosi jabatan dapat dilihat pada

el 25.





**Tabel 25**  
**Tanggapan responden terhadap Indikator dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dapat memungkinkan untuk berkembang dalam karier/promosi jabatan**

| No           | kategori            | Frekuensi | Persentase |
|--------------|---------------------|-----------|------------|
| 1            | Sangat Senang       | 5         | 17.86      |
| 2            | Senang              | 17        | 60.71      |
| 3            | Kurang Senang       | 6         | 21.43      |
| 4            | Tidak Senang        | 0         | 0          |
| 5            | Sangat Tidak Senang | 0         | 0          |
| <b>Total</b> |                     | <b>28</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Sebaran frekuensi pada tabel 25 menunjukkan bahwa sebagian besar responden senang dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dapat memungkinkan untuk berkembang dalam karier/promosi jabatan. Hal ini ditunjukkan oleh besaran frekuensi sebesar 17 orang menjawab senang dengan persentase 60.71%.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone senang dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dapat memungkinkan untuk berkembang dalam karier/promosi jabatan.

#### **10) Indikator kondisi tempat bekerja (sarana dan prasarana)**

Tanggapan responden kondisi tempat bekerja (sarana dan prasarana) dapat dilihat pada tabel 26.

**Tabel 26**  
**Tanggapan responden terhadap Indikator kondisi tempat bekerja (Sarana dan Prasarana)**

| No           | kategori          | Frekuensi | Persentase    |
|--------------|-------------------|-----------|---------------|
| 1            | Sangat Baik       | 15        | 53.57         |
| 2            | Baik              | 12        | 42.86         |
| 3            | Kurang Baik       | 1         | 3.57          |
| 4            | Tidak baik        | 0         | 0             |
| 5            | Sangat Tidak Baik | 0         | 0             |
| <b>Total</b> |                   | <b>28</b> | <b>100.00</b> |

Sumber: Data primer hasil Olehan data pada tanggal 5 Mei 2010

Sebaran frekuensi pada tabel 26 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai kondisi tempat bekerja (sarana dan srasarana) sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh besaran frekuensi sebesar 15 orang menjawab sangat baik dengan persentase 53.57%.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone menilai kondisi tempat bekerja (sarana dan srasarana) sangat baik.

Indikator pemberian jaminan sosial untuk karyawan

Tanggapan responden pemberian jaminan sosial untuk karyawan dapat dilihat pada tabel 27

**Tabel 27**  
**Tanggapan responden terhadap Indikator pemberian jaminan sosial untuk karyawan**

| No           | kategori          | Frekuensi | Persentase |
|--------------|-------------------|-----------|------------|
| 1            | Sangat Baik       | 5         | 17.86      |
| 2            | Baik              | 14        | 50.00      |
| 3            | Kurang Baik       | 7         | 25.00      |
| 4            | Tidak baik        | 2         | 7.14       |
| 5            | Sangat Tidak Baik | 0         | 0          |
| <b>Total</b> |                   | <b>28</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Sebaran frekuensi pada tabel 27 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai baik dalam pemberian jaminan sosial untuk karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh besaran frekuensi sebesar 14 orang menjawab baik dengan persentase 50.00%.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone menilai baik dalam pemberian jaminan sosial untuk karyawan.

**12) Indikator pemberian penghargaan/piagam berdampak baik dalam kelangsungan pekerjaan**

Tanggapan responden pemberian penghargaan/piagam berdampak baik dalam kelangsungan pekerjaan dapat dilihat pada tabel 28.

**Tabel 28**  
**Tanggapan responden terhadap Indikator pemberian penghargaan/piagam**  
**berdampak baik dalam kelangsungan pekerjaan**

| No    | kategori          | Frekuensi | Persentase |
|-------|-------------------|-----------|------------|
| 1     | Sangat Baik       | 4         | 14.29      |
| 2     | Baik              | 12        | 42.86      |
| 3     | Kurang Baik       | 9         | 32.14      |
| 4     | Tidak baik        | 3         | 10.71      |
| 5     | Sangat Tidak Baik | 0         | 0          |
| Total |                   | 28        | 100        |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Sebaran frekuensi pada tabel 28 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai baik dalam pemberian penghargaan/piagam berdampak baik dalam kelangsungan pekerjaan. Hal ini ditunjukkan oleh besaran frekuensi sebesar 12 orang menjawab baik dengan persentase 42.86%.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone menilai baik dalam pemberian penghargaan/piagam berdampak baik dalam kelangsungan pekerjaan.

### 13) Indikator pengawasan pimpinan terhadap aktivitas kerja

Tanggapan responden pengawasan pimpinan terhadap aktivitas kerja dapat

lihat pada tabel 29.

**Tabel 29**  
**Tanggapan responden terhadap Indikator pengawasan pimpinan terhadap aktivitas kerja**

| No           | kategori          | Frekuensi | Persentase |
|--------------|-------------------|-----------|------------|
| 1            | Sangat Baik       | 3         | 10.71      |
| 2            | Baik              | 11        | 39.29      |
| 3            | Kurang Baik       | 9         | 32.14      |
| 4            | Tidak baik        | 5         | 17.86      |
| 5            | Sangat Tidak Baik | 0         | 0          |
| <b>Total</b> |                   | <b>28</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Sebaran frekuensi pada tabel 29 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai baik pengawasan pimpinan terhadap aktivitas kerja. Hal ini ditunjukkan oleh besaran frekuensi sebesar 11 orang menjawab baik dengan persentase 39.29%.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone menilai baik pengawasan pimpinan terhadap aktivitas kerja.

#### **14) Indikator kepuasan terhadap insentif yang diterima**

Tanggapan responden kepuasan terhadap insentif yang diterima dapat dilihat pada tabel 30.

**Tabel 30**  
**Tanggapan responden terhadap Indikator kepuasan terhadap insentif yang diterima**

| No           | kategori          | Frekuensi | Persentase |
|--------------|-------------------|-----------|------------|
| 1            | Sangat Puas       | 1         | 3.57       |
| 2            | Puas              | 14        | 50.00      |
| 3            | Kurang Puas       | 10        | 35.71      |
| 4            | Tidak Puas        | 3         | 10.71      |
| 5            | Sangat Tidak Puas | 0         | 0          |
| <b>Total</b> |                   | <b>28</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Sebaran frekuensi pada tabel 30 menunjukkan bahwa sebagian besar responden puas terhadap insentif yang diterima. Hal ini ditunjukkan oleh besaran frekuensi sebesar 14 orang menjawab puas dengan persentase 50.00%. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone puas terhadap insentif yang mereka terima.

Dari penjelasan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang insentif non finansial karyawan pada Kantor Pos Watampone yang dapat di lihat pada tabel 31.

**Tabel 31**  
**Tanggapan Responden Terhadap Dimensi Insentif Non Finansial**

| Skor Alternatif Jawaban | F  | Persentase (%) |
|-------------------------|----|----------------|
| 5                       | 10 | 37,5           |
| 4                       | 18 | 64,3           |
| 3                       | 0  | 0              |
| 2                       | 0  | 0              |
| 1                       | 0  | 0              |
| Jumlah                  | 28 | 100            |
| Rata-rata               |    | 4,3            |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Dari tabel 31 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden (karyawan) telah sesuai insentif non finansial yang mereka terima. Hal ini ditandai dengan besaran frekuensi 18 orang (64,3%) berada pada skor 4 (tinggi), didukung oleh besaran frekuensi 0 orang (0%) berada pada skor 1 (sangat rendah) dan skor rata-rata 4,3. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (karyawan) secara rata-rata telah sesuai insentif non finansial yang mereka terima dalam melaksanakan tugas/pekerjaan mereka.

#### **IV.4.3.2 Variabel Kinerja Karyawan**

Untuk mengetahui kinerja karyawan di Kantor Pos Watampone Kabupaten Bone dapat dijelaskan melalui 4 (empat) dimensi sebagai berikut. Selanjutnya dijelaskan melalui masing-masing indikator.

##### **1. Kualitas**

Kualitas kerja berhubungan dengan mutu yang dihasilkan dari pekerjaan itu sendiri. Sehingga kualitas menjadi salah satu acuan untuk melihat kinerja seseorang. Mengukur kualitas dapat dilakukan melalui indikator-indikator: 1) kesesuaian pekerjaan dengan yang diperintahkan, dan 2) akurasi data.

##### **1) Indikator Kesesuaian Pekerjaan dengan yang Diperintahkan**

Dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, kesesuaian tugas/pekerjaan dengan yang diperintahkan adalah salah satu hal yang penting. Untuk mengetahui kesesuaian pekerjaan oleh karyawan di Kantor Pos Watampone Kabupaten Bone dengan yang diperintahkan, dapat dilihat pada tabel 32 berikut.

**Tabel 32**

**Tanggapan responden terhadap Indikator Kesesuaian Pekerjaan dengan yang Diperintahkan**

| No           | kategori            | Frekuensi | Persentase |
|--------------|---------------------|-----------|------------|
| 1            | Sangat Sesuai       | 8         | 28.57      |
| 2            | Sesuai              | 13        | 46.43      |
| 3            | Kurang Sesuai       | 6         | 21.43      |
| 4            | Tidak Sesuai        | 1         | 3.57       |
| 5            | Sangat Tidak Sesuai | 0         | 0          |
| <b>Total</b> |                     | <b>28</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Sebaran frekuensi pada tabel 32, menunjukkan bahwa dalam melakukan tugas/pekerjaan, karyawan di Kantor Pos Watampone Kabupaten Bone sudah sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan. Hal ini ditunjukkan dengan besaran frekuensi sebesar 13 orang menjawab sesuai dengan persentase 46.43%.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone dalam melakukan tugas/pekerjaannya sudah sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan.

## **2) Indikator Akurasi Data**

Ketepatan dalam menyajikan data sangat penting, dimana data merupakan salah satu aset penting oleh suatu instansi. Oleh karena itu, data yang dibutuhkan harus benar-benar akurat. Untuk mengetahui ketepatan data dapat dilihat melalui dua pertanyaan.



Tabel 22

Anggapan responden terhadap indikator kemampuan & kelayakan belajar  
Substansi & uraian

| No    | Kategori            | Frekuensi | Presentasi |
|-------|---------------------|-----------|------------|
| 1     | Sangat Sesuai       | 4         | 14,3%      |
| 2     | Sesuai              | 7         | 25,0%      |
| 3     | Cukup Sesuai        | 12        | 42,9%      |
| 4     | Tidak Sesuai        | 3         | 10,7%      |
| 5     | Sangat Tidak Sesuai | 2         | 7,1%       |
| Total |                     | 28        | 100%       |

Sumber: Data primer hasil kuisioner yang telah diolah & disajikan

Hasil kuisioner menunjukkan bahwa 14,3% responden merasa sangat puas

dan ketepatan di Kantor Desa Kecamatan sebagai tempat pelaksanaan

kegiatan ini. Sebanyak 25% responden merasa cukup puas dan 42,9%

tidak merasa puas dengan pelaksanaan kegiatan ini.

Sementara itu, mengenai respon yang telah diolah & disajikan

berikut:

Tabel 23

Anggapan Responden terhadap indikator kemampuan & kelayakan belajar

| No    | Kategori            | Frekuensi | Presentasi |
|-------|---------------------|-----------|------------|
| 1     | Sangat Sesuai       | 11        | 37,7%      |
| 2     | Sesuai              | 7         | 22,6%      |
| 3     | Cukup Sesuai        | 3         | 9,4%       |
| 4     | Tidak Sesuai        | 3         | 9,4%       |
| 5     | Sangat Tidak Sesuai | 2         | 6,1%       |
| Total |                     | 29        | 100%       |

Sumber: Data primer hasil kuisioner yang telah diolah & disajikan

Hasil kuisioner menunjukkan bahwa 37,7% responden merasa sangat

puas dan ketepatan di Kantor Desa Kecamatan sebagai tempat pelaksanaan



## 2. Kuantitas

Kuantitas berhubungan dengan jumlah tugas/pekerjaan yang diselesaikan pada waktu yang ditentukan. Sehingga kuantitas juga merupakan salah satu acuan untuk mengukur kinerja pegawai.

Mengukur kuantitas dapat dilakukan melalui indikator-indikator: 1) hasil pekerjaan, dan 2) kecepatan kerja.

### 1) Indikator Hasil Pekerjaan

Hasil pekerjaan dimaksudkan sebagai kemampuan karyawan dalam menyelesaikan banyak pekerjaan diluar target yang diberikan oleh atasan. Seberapa banyak karyawan dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui kemampuan karyawan dalam menyelesaikan banyak tugas/pekerjaan, dapat dilihat pada tabel 36 berikut

**Tabel 36**  
**Tanggapan responden terhadap indikator Hasil Pekerjaan**

| No           | kategori           | Frekuensi | Persentase |
|--------------|--------------------|-----------|------------|
| 1            | Sangat Mampu       | 10        | 35.71      |
| 2            | Mampu              | 17        | 60.71      |
| 3            | Kurang Mampu       | 1         | 3.57       |
| 4            | Tidak Mampu        | 0         | 0          |
| 5            | Sangat Tidak Mampu | 0         | 0          |
| <b>Total</b> |                    | <b>28</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Sebaran frekuensi pada tabel 36, menunjukkan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone relatif mampu menyelesaikan banyak pekerjaan diluar target yang diberikan oleh atasan, hal ini ditunjukkan dengan besaran frekuensi sebesar 17 orang (60.71%).

## 2) Indikator Kecepatan Kerja

Kecepatan kerja yang dimaksud adalah kecepatan karyawan dalam menyelesaikan banyak pekerjaan dengan waktu yang relatif singkat. Untuk mengetahui kecepatan kerja karyawan di Kantor Pos Watampone dapat dilihat pada tabel 37 berikut.

**Tabel 37**  
**Tanggapan responden terhadap indikator Kecepatan Kerja**

| No           | kategori           | Frekuensi | Persentase |
|--------------|--------------------|-----------|------------|
| 1            | Sangat Mampu       | 13        | 46.43      |
| 2            | Mampu              | 15        | 53.57      |
| 3            | Kurang Mampu       | 0         | 0          |
| 4            | Tidak Mampu        | 0         | 0          |
| 5            | Sangat Tidak Mampu | 0         | 0          |
| <b>Total</b> |                    | <b>28</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Sebaran frekuensi pada tabel 37 menunjukkan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone relatif mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dengan waktu yang relatif singkat, ditunjukkan dengan besaran frekuensi sebesar 15 orang (53.57%).

Berdasarkan tabel 36 dan 37 dapat dilihat kuantitas karyawan di Kantor Pos Watampone secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel 38

Tabel 38

Tanggapan responden terhadap dimensi Kuantitas Kerja Karyawan di Kantor Pos Watampone

| Skor Alternatif Jawaban | F  | Persentase (%) |
|-------------------------|----|----------------|
| 5                       | 8  | 28,6           |
| 4                       | 20 | 71,4           |
| 3                       | 0  | 0              |
| 2                       | 0  | 0              |
| 1                       | 0  | 0              |
| Jumlah                  | 28 | 100            |
| Rata-rata               |    | 4,71           |

Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010

Pada tabel 38 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden (pegawai) tingkat kuantitas pekerjaan tergolong baik. Hal ini ditunjukkan dengan besaran frekuensi sebesar 20 orang (71,4%) dengan skor rata-rata 4,71 (tinggi).

Sehingga dapat dinyatakan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone mampu menyelesaikan banyak pekerjaan dan cepat. Hal ini didukung dengan fasilitas yang tersedia sudah cukup memadai dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan.

### 3. Efisiensi

Efisiensi berhubungan dengan jumlah pengorbanan baik materil maupun tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan. Seberapa besar pengorbanan karyawan dapat menjadi salah satu acuan untuk mengukur kinerja seseorang.

Mengukur efisiensi dapat dilakukan melalui indikator-indikator: 1) kesesuaian penggunaan biaya dengan hasil yang memuaskan, 2) hasil kerja lebih cepat dari yang dibutuhkan, dan 3) pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kapasitas karyawan.

1) Indikator Kesesuaian Penggunaan Biaya dengan Hasil yang Memuaskan

Dalam setiap program/kegiatan memiliki anggaran yang telah dianggarkan, untuk mengefisiensikan anggaran dengan hasil yang memuaskan sangat tidak mudah. Untuk mengetahui penggunaan biaya yang digunakan oleh karyawan di Kantor Pos Watampone dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan, dapat dilihat pada tabel 39 berikut

**Tabel 39**  
**Tanggapan responden Penggunaan Biaya dengan Hasil yang Memuaskan**

| No           | kategori            | Frekuensi | Persentase |
|--------------|---------------------|-----------|------------|
| 1            | Sangat Sesuai       | 9         | 32.14      |
| 2            | Sesuai              | 18        | 64.29      |
| 3            | Kurang Sesuai       | 1         | 3.57       |
| 4            | Tidak Sesuai        | 0         | 0          |
| 5            | Sangat Tidak Sesuai | 0         | 0          |
| <b>Total</b> |                     | <b>28</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Sebaran frekuensi pada tabel 39, menunjukkan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone dalam menggunakan biaya yang dianggarkan untuk melaksanakan tugas/pekerjaan sudah sesuai. Hal ini ditunjukkan dengan besaran frekuensi 18 orang (64.29%).

## 2) Indikator Hasil Kerja Lebih Cepat dari yang Dibutuhkan

Birokrasi identik dengan lama dan berbelit-belit. Oleh karena itu hasil kerja yang lebih cepat sangat dibutuhkan. Untuk mengetahui hasil kerja karyawan di Kantor Pos Watampone dapat dilihat pada tabel 40 berikut.

**Tabel 40**  
**Tanggapan responden Hasil Kerja Karyawan di Kantor Pos Watampone**

| No           | kategori           | Frekuensi | Persentase |
|--------------|--------------------|-----------|------------|
| 1            | Sangat Mampu       | 6         | 21.43      |
| 2            | Mampu              | 16        | 57.14      |
| 3            | Kurang Mampu       | 4         | 14.29      |
| 4            | Tidak Mampu        | 2         | 7.15       |
| 5            | Sangat Tidak Mampu | 0         | 0          |
| <b>Total</b> |                    | <b>28</b> | <b>100</b> |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Sebaran frekuensi pada tabel 40 menunjukkan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang relatif singkat. Hal ini ditunjukkan dengan besaran frekuensi 16 orang (57.14%).

## 3) Indikator Kesesuaian Pekerjaan dengan Kapasitas Karyawan

Pekerjaan yang diberikan agar lebih efisien untuk dikerjakan sebaiknya sesuai dengan kapasitas karyawan, sehingga tugas/pekerjaan terselesaikan sesuai dengan yang diperintahkan. Untuk mengetahui kesesuaian pekerjaan dengan kapasitas karyawan di Kantor Pos Watampone, dapat dilihat pada tabel 41 berikut.

**Tabel 41**  
Tanggapan responden Kesesuaian Pekerjaan dengan Kapasitas Karyawan

| No           | kategori            | Frekuensi | Persentase |
|--------------|---------------------|-----------|------------|
| 1            | Sangat Sesuai       | 5         | 17.86      |
| 2            | Sesuai              | 17        | 60.71      |
| 3            | Kurang Sesuai       | 6         | 21.43      |
| 4            | Tidak Sesuai        | 0         | 0          |
| 5            | Sangat Tidak Sesuai | 0         | 0          |
| <b>Total</b> |                     | <b>28</b> | <b>100</b> |

Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010

Berdasarkan frekuensi tabel 41, menunjukkan bahwa tugas/pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan di Kantor Pos Watampone sudah sesuai dengan kapasitas karyawan itu sendiri, ini ditunjukkan dengan besaran frekuensi sebesar 17 orang (60.71%). Selanjutnya penjabaran dari tabel 39, 40, dan 41 dirangkum pada tabel efisiensi (tabel 42) berikut.

**Tabel 42**  
Dimensi Efisiensi Karyawan di Kantor Pos Watampone

| Skor Alternatif Jawaban | F  | Persentase (%) |
|-------------------------|----|----------------|
| 5                       | 7  | 25             |
| 4                       | 21 | 75             |
| 3                       | 0  | 0              |
| 2                       | 0  | 0              |
| 1                       | 0  | 0              |
| Jumlah                  | 28 | 100            |
| Rata-rata               |    | 4.75           |

Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010



Pada tabel 42 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (karyawan) tingkat efisiensi dalam melakukan pekerjaan tergolong tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan dengan besaran frekuensi sebesar 21 orang (75%) dan skor rata-rata 4,75 (sangat tinggi).

Sehingga dapat dinyatakan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan menggunakan biaya yang relatif sedikit atau sesuai dengan yang dianggarkan.

#### 4. Ketepatan Waktu

Dalam menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan, waktu menjadi salah satu faktor penting. Dimana selain ketepatan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, tanpa di imbangi dengan waktu penyelesaian maka tugas/pekerjaan menjadi tidak efisien lagi. Oleh karena itu ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan merupakan salah satu acuan dalam mengukur kinerja.

Mengukur kinerja dapat dilihat melalui indikator: 1) ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya untuk mengukur ketepatan waktu kerja karyawan di Kantor Pos Watampone dapat dilihat pada tabel 43

**Tabel 43**  
**Tabel Ketepatan Waktu Kerja Karyawan di Kantor Pos Watampone**

| No                | kategori            | Frekuensi | Persentase  |
|-------------------|---------------------|-----------|-------------|
| 1                 | Sangat Sesuai       | 5         | 17.86       |
| 2                 | Sesuai              | 14        | 50          |
| 3                 | Kurang Sesuai       | 7         | 25          |
| 4                 | Tidak Sesuai        | 2         | 7.14        |
| 5                 | Sangat Tidak Sesuai | 0         | 0           |
| <b>Total</b>      |                     | <b>28</b> | <b>100</b>  |
| <b>Rata- rata</b> |                     | <b>=</b>  | <b>3,78</b> |

Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010



Pada tabel 43 menunjukkan bahwa sebagian besar responden (karyawan) tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan tergolong tinggi. Hal ini ditandai dengan besaran frekuensi sebesar 14 orang (50%) dengan skor rata-rata 3,78.

Sehingga dapat dinyatakan bahwa karyawan di Kantor Pos Watampone mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

#### IV. 4. 4. Pengaruh Antar Variabel

Sebagaimana yang terdapat di dalam rumusan masalah, variabel yang akan diteliti pengaruhnya, yaitu : Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos Watampone.

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diselesaikan dengan menggunakan analisis korelasi pearson product moment. Analisis ini akan menghasilkan tingkat keeratan atau hubungan antara variable bebas dan terikat. Korelasi adalah salah satu teknik statistic yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variable atau sifatnya kuantitatif. yang diharapkan akan dapat menjelaskan pengaruh Insentif(X) terhadap Kinerja Karyawan(Y). Tabel berikut, merupakan hasil uraian analisis kolerasi dalam penelitian ini.

**Tabel 44**  
**Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pos**  
**Watampone**

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |        |     |     |               | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|--------|-----|-----|---------------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | Change            | Change | df1 | df2 | Sig. F Change |               |
| 1     | .522 <sup>a</sup> | .272     | .244              | 2.32858                    | .272              | 9.726  | 1   | 26  | .004          | 2.236         |

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1     | Regression | 52.735         | 1  | 52.735      | 9.726 | .004 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 140.979        | 26 | 5.422       |       |                   |
|       | Total      | 193.714        | 27 |             |       |                   |

a. Predictors: (Constant), Insentif

b. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficients**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficient | t     | Sig. | Correlations |            |         | Linearity Statistics |                         |           |     |
|-------|------------|-----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|--------------|------------|---------|----------------------|-------------------------|-----------|-----|
|       |            | B                           | Std. Error |                          |       |      | Beta         | Zero-order | Partial | Part                 | Collinearity Statistics | Tolerance | VIF |
| 1     | (Constant) | 2.187                       | 5.181      |                          | 4.282 | .000 |              |            |         |                      |                         |           |     |
|       | Insentif   | .197                        | .063       | .522                     | 3.119 | .004 | .522         | .522       | .522    | 1.000                | 1.000                   |           |     |

a. Dependent Variable: Kinerja

## Analisis Hipotesis

Ho : Tidak ada Pengaruh antara Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Ha : Ada pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada kolom signifikan dengan nilai 0.000. untuk menguji hipotesis yang diajukan apakah diterima atau ditolak dengan melihat signifikansi. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan apabila signifikansi dibawah atau sama dengan 0.05 maka Ha diterima dan Ho ditolak. Berdasarkan tabel pengelolaan SPSS maka diketahui bahwa nilai Sig.F =  $0.000 \leq 0.05$  ini berarti Ha diterima dan H0 ditolak. *r hitung* sebesar 0,628 dan *r tabel* sebesar 0,374 dan ternyata *r hitung* lebih besar dari *r tabel* dengan demikian signifikan Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 45**  
**Hasil Analisis Korelasi Pearson Product Moment**

| Variabel  | Koefisien Regresi | Koefisien Beta | Sign. T | Kesimpulan                  |
|-----------|-------------------|----------------|---------|-----------------------------|
| Konstanta | 19.204            |                | 0.000   |                             |
| Insentif  | 0.233             | 0.628          | 0.000   | Pengaruh positif signifikan |

Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variable besar pengaruh antara insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari korelasi = 0,628 signifikan  $t = 0,00$  jauh lebih kecil dibanding nilai  $\alpha = 0,05$ .

### Uji Signifikansi Koefisien Kolerasi Sederhana (Uji T) :

$T_{hitung} = 3,119$   $T_{tabel} = (df) = 25$  maka  $T_{tabel} = 2,060$

Hipotesis :

$H_0$  diterima jika  $-T_{Tabel} \leq T_{Hitung} \leq T_{Tabel}$

$H_0$  ditolak jika  $-T_{Hitung} < -T_{Tabel}$  atau  $T_{Hitung} > T_{Tabel}$

Membandingkan  $T_{Hitung}$  dengan  $T_{Tabel}$  karena  $T_{Hitung} > T_{Tabel}$  ( $4,120 > 2,060$ ) maka  $H_0$  ditolak. Artinya ada yang pengaruh antara insentif terhadap kinerja karyawan. Dan besar pengaruh antara antara insentif terhadap kinerja karyawan sebesar 62 % dan masih terdapat 38% faktor-faktor lain yang tidak diteliti yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Pos Watampone. Skor determinasi cukup besar diatas 35% karena berdasarkan analisa, bahwa hal tersebut dipengaruhi 2 faktor, yakni :

a. Kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan kerja

Bahwa ada 5 faktor motivator yang dapat mendatangkan kepuasan dalam pekerjaan, yaitu :

- 1) Keberhasilan pelaksanaan pekerjaan
- 2) Pengakuan
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Tanggung jawab
- 5) Pengembangan karir

Rangkaian faktor motivator diatas melukiskan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya (*job content*). Faktor motivator cenderung untuk memotivasi seseorang bila kelima faktor di atas terdapat dalam pekerjaan

akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, akan tetapi bila faktor motivator tidak terdapat dalam pekerjaan kondisi ini ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

b. Kebutuhan yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja

Ada 5 faktor yang tidak mendatangkan ketidakpuasan dalam pekerjaan yang disebut sebagai faktor iklim baik (*hygiene*). Kelima faktor ini dengan kebutuhan kesehatan yang berlangsung terus-menerus karena kebutuhan ini akan kembali kepada titik nol apabila telah dipenuhi. Adapun kelima faktor higienis itu adalah :

- 1) Kebijakan dan administrasi perusahaan
- 2) Supervisi
- 3) Gaji
- 4) Hubungan karyawan dengan penyelia
- 5) Kondisi kerja

Pada dasarnya faktor-faktor higienis cenderung untuk mendemotivasi karyawan dalam pekerjaan. Hilangnya kelima faktor higienis dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat. Perhatian manajemen dengan faktor higienis tidak berpengaruh pada sikap kerja yang positif, tapi jika dibiarkan karyawan hanya akan merasa kecewa atau tidak puas.

#### IV. 5. Hasil pembahasan penelitian

Insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Pada kantor Pos Watampone, pemberian insentif(finansial dan non finansial) di dasarkan pada ruang lingkup pekerjaan masing-masing karyawan. Seperti karyawan yang bekerja/melayani didalam kantor, maka insentif yang diberikan berupa gaji bonus dan lain-lain. Sedangkan karyawan yang lebih banyak beraktivitas/berurusan diluar kantor atau pekerja lapangan, maka insentif yang diberikan berupa kendaraan(motor) sebagai penunjang sarana transportasi agar pekerjaannya lebih mudah dilaksanakan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa insentif karyawan pada Kantor Pos Watampone berada pada kategori sangat sesuai dalam kisaran 4,20 - 5,00 . Dapat dilihat pada skor rata-rata sebesar 4.25 dengan skor rata-rata masing-masing dimensi : Insentif Finansial sebesar 4.2, Insentif Non Finansial sebesar 4.3.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sampai pada bagaimana proses mencapai hasil kerja tersebut. Dalam pengukuran kinerja itu sendiri dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, efisiensi dan ketepatan waktu (Agus Darma dan Suyadi Prawisentono).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Kantor Pos Watampone berada pada kategori sangat tinggi (sangat baik) dalam kisaran 4,20 – 5,00. Dapat dilihat pada skor rata-rata sebesar 4,42 dengan skor rata-rata

masing-masing dimensi : Kualitas Pekerjaan sebesar 4.5, Kuantitas Pekerjaan sebesar 4,71, Efisiensi sebesar 4,75, Ketepatan Waktu sebesar 3,7. Selanjutnya dapat dilihat dari tabel 46.

**Tabel 46**  
**Skor Rata-rata Variabel Insentif dan Kinerja Karyawan**

| Variabel              | Dimensi                | Skor rata-rata |
|-----------------------|------------------------|----------------|
| Insentif              | Insentif Finansial     | 4.2            |
|                       | Insentif Non Finansial | 4.3            |
| <b>Skor Rata-rata</b> |                        | <b>4,25</b>    |
| Kinerja Karyawan      | Kualitas Pekerjaan     | 4.5            |
|                       | Kuantitas Pekerjaan    | 4.71           |
|                       | Efisiensi              | 4.75           |
|                       | Ketepatan Waktu        | 3.7            |
| <b>Skor Rata-rata</b> |                        | <b>4,42</b>    |

*Sumber: Data primer hasil Olahan data pada tanggal 5 Mei 2010*

Dari tabel dan penjabaran diatas dapat dilihat bahwa insentif pada Kantor Pos Watampone berada dalam kategori sangat sesuai yang berada dalam kisaran 4.20- 5.00. Sehingga dapat dinyatakan bahwa bila insentif lebih ditingkatkan lagi maka akan dapat meningkatkan kinerja mencapai standar kinerja yang maksimal.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisa tentang pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Watampone serta di dukung oleh teori-teori dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat

#### V. 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa

- 1) Insentif merupakan salah satu aspek yang sangat penting perannya dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karena dengan pemberian insentif kepada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan tabel penghitungan  $t_{hitung}$  maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$   $0,200 < 0,05$  nilai  $t_{tabel}$  maka ditolak  $H_0$  dan  $H_1$  diterima. Artinya insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian  $r_{hitung}$  sebesar  $0,374$  dan  $r_{tabel}$  sebesar  $0,300$  maka dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian  $f_{hitung}$  sebesar  $0,374$  dan  $f_{tabel}$  sebesar  $0,300$  maka dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar  $61\%$ .
- 3) Bahwa setelah pemberian insentif, kinerja karyawan pada Kantor Pos Watampone meningkat dan pelayanan berangsur-angsur optimal.

## V.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, maka ada beberapa hal yang menjadi masukan, antara lain:

1. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan insentif kepada karyawan yang berprestasi agar tidak ada kekecewaan karyawan dalam bekerja yang berakibat pada peningkatan kinerja.
2. Pemberian insentif kepada karyawan harus disesuaikan dan diingkar lagi guna peningkatan kinerja karyawan pada Kantor Pos Watampone.
3. Sekiranya perusahaan meningkatkan perhatiannya terhadap kesejahteraan karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja di kantor Pos, dan hal ini juga dinarapkan untuk mengurangi tingkat kecurangan karyawan dalam bekerja.
4. Bagi peneliti yang ingin menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada Kantor Pos Watampone disarankan meneliti faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin & Russel, 1993, *Human Resource Management. An. Experimental Approach, terjemahan*, jakarta : Pustaka Binaman presindo
- Darma, Agus. 2005, *Manajemen Pertasi Kerja, edisi revisi*, Jakarta: CV Rajawali
- Hariandja, Efendi, MT. 2002. *Manajemen Sumber daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan produktivitas Pegawai*. Jakarta
- Hasibuan Malayu SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Tb, Sjafr. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta .
- Manullang M. dan Marihot Manullang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta* : BPFE.
- Martoya, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi 4*: Yogyakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: cetakan ke empat (edisi revisi)*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Prawisentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Ruky, Achmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Samsudin Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djembatan.
- Sedarmayanti , 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Siagian, P. Sondang. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : MPA.

### Buku Metodologi

- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi Dengan Metode R&D*. Bandung: Cv Alfabeta
- Tim Penyusun. 2009. *Pedoman Penulisan dan Evaluasi Skripsi Ilmu Administrasi Fisip Unhas*. Makassar: Due-like

### Kamus

- Riwayadi & Anisyah, 2006, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Sinar Terang.

**Internet**

<http://www.jurnal-sdm.blogspot.com/201001/insentif-definisi-tujuan-jenis-proses.html> , di unduh 27 Februari 2010 Pukul 13.05

Pengertian insentif menurut para ahli, [www.google.com](http://www.google.com) , di unduh 4 Maret 2010, Pukul 20.00

# CURRICULUM VITAE



**K H A I R U L**

**E211 06 053**

**DATA PRIBADI**  
Tempat & Tanggal Lahir : Watampone, 3 Mei 1987  
Jenis Kelamin : Pria  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Nama Orang Tua : Ayah : Muh. Idris Rahim  
Ibu : Hasnah. B, S.Pd

## ALAMAT

Jl. Damai Tamalanrea Makassar

## NOMOR TELEPHONE

HP : 085 255 572 898

## PENDIDIKAN

TK : TK Toappatunru Palakka (1991-1992)  
SD : SD Inpres 12/79 Macanang (1993-1999)  
SMP : SLTP Negeri 4 Watampone (1999-2002)  
SMA : SMA Negeri 4 Watampone (2002-2005)  
Strata 1 Jurusan Ilmu Administrasi FISIP UNHAS (2006 -2010)

## PENGALAMAN ORGANISASI

- Ketua Divisi Departemen Minat dan Bakat Humanis FISIP UNHAS periode 2008/2009.
- Koordinator Steering Committee Pelatihan Advokasi Humanis FISIP