

Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo

Mansur¹, Andi Adawiah², Asmini³, Andi Rahmah Nuralam⁴, Baharu⁵

Manajemen, Universitas Lamappapoleonro^{1,2,3,4,5}

Jl. Kesatria No. 60 Telp (0484) 21261 Watansoppeng^{1,2,3,4,5}

Email : mansur@unipol.ac.id¹, andiadawiah@unipol.ac.id², asmini@unipol.ac.id³, andirahmanuralam@unipol.ac.id⁴, baharu@unipol.ac.id⁵

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) sengkang kabupaten Wajo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten wajo yang berjumlah 33 orang karyawan. Sampel adalah bagian dari populasi yang akan menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian Ini adalah *Probability Sampling* melalui *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* adalah suatu teknik pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan pertimbangan jumlah populasi relatif kecil. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut; bahwa insentif memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo . Disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo. Dari kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis memaparkan beberapa saran sebagai berikut : Item variabel insentif yang selama ini dinilai positif oleh karyawan, harus selalu ditingkatkan untuk lebih mempengaruhi kinerja mereka sehingga akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja. Hendaknya pimpinan PT. Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo memperhatikan indikator frekuensi tepat waktu atau keterlambatan masuk kantor dan patuh pada aturan, dalam membuat kebijakan yang perlu diterapkan antara lain dengan pemberian sanksi yang tegas dari pimpinan kepada karyawan yang tidak disiplin.

Kata Kunci: Insentif, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The aim of the research is to determine the effect of incentives and work discipline on the performance of employees of PT Pos Indonesia (Persero) Sengkang, Wajo district. The population in this study were all employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Sengkang, Wajo Regency, totaling 33 employees. The sample is part of the population that will be the actual data source in a study. The sampling technique used in this research is Probability Sampling via Saturated Sampling. Saturated sampling is a sampling technique by taking all members of the population to be selected as a sample considering the population size is relatively small. Based on the research results, the following conclusions can be drawn; that incentives have a strong and positive relationship with the performance of PT employees. Pos Indonesia (Persero) Sengkang, Wajo Regency. Work discipline has a very strong and positive relationship with the performance of employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Sengkang, Wajo Regency. From the conclusions stated above, the author presents several suggestions as follows: Incentive variable items which have been assessed positively by employees must always be improved to further influence their performance so that they will feel more satisfied at work and can be more motivated and can improve performance. The leadership of PT. Pos Indonesia (Persero) Sengkang Wajo Regency pays attention to indicators of frequency of being on time or being late in entering the office and complying with the rules, in making policies that need to be implemented, including by giving strict sanctions from the leadership to employees who are not disciplined.

Keywords: Incentives, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi organisasi serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional organisasi. Organisasi tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas organisasi itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen organisasi pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu organisasi maka perlu adanya suatu dorongan agar pegawai mampu bekerja dengan baik, dan salah satunya yaitu dengan memenuhi keinginan-keinginan pegawai antara lain: gaji atau upah yang baik, pekerjaan yang aman, suasana kerja yang kondusif, penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat atau dengan mengupayakan insentif yang besarnya proporsional dan juga bersifat progresif yang artinya sesuai dengan jenjang karir, karena insentif sangat diperlukan untuk memacu kinerja para pegawai agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Dengan menurunnya produktivitas dan

semangat kerja pegawai maka insentif perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja pegawai dalam meningkatkan produktivitasnya.

Untuk mencapai ke arah kinerja pegawai yang tinggi, masalah disiplin merupakan hal yang sangat urgen, selain sebagai kewajiban moral disiplin juga berfungsi komitmen pegawai sebagai wujud timbal balik antara instansi dengan pegawai. Disiplin pegawai perlu dipupuk dan dipelihara dengan baik, karena apabila pegawai tidak disiplin akan mengakibatkan selain melambatkan pelaksanaan tugas juga akan menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap instansi atau organisasi, yang dalam ruang lingkup yang lebih besar akan memundurkan kualitas suatu bangsa. Oerip, S. Poerwospito (2000), menyatakan bahwa, "Tidaklah mungkin bangsa Indonesia menjadi bangsa besar, kalau tingkat kedisiplinannya masih rendah". Memang jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik bila dibanding dengan para pegawai yang bermalas-malasan karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi

terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara – negara lain didunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini.

PT. Pos Indonesia (Persero) telah membuka cabang di seluruh pelosok Indonesia, termasuk di Kabupaten Wajo. PT.Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo telah banyak memberi kontribusi yang positif dalam memberikan pelayanan publik bagi masyarakat Kabupaten Wajo.

Perusahaan-perusahaan jasa pengiriman barang swasta nasional yang ada di Indonesia meliputi : JNE, TIKI dan perusahaan jasa pengiriman barang swasta multinasional, antara lain, adalah DHL, Fedex (Federal Expresss), TNT. Semua perusahaan ini dalam pelayanannya telah memberikan pelayanan yang tergolong prima, seperti pelayanan express (cepat) dan pelayanan jejak-lacak kiriman (*track and trace*) dengan keunggulan masing-masing, misalnya TIKI menawarkan layanan *same-day-service*, DHL menyediakan layanan DHL FIRST secara *door to-door service* dengan jaminan ketepatan waktu penerimaan di negara tujuan pada hari yang sama dengan hari pengiriman (*same-day-delivery*), dan Fedex Express *same day* merupakan layanan dari Fedex untuk penerimaan kiriman pada hari yang sama dengan hari pengirimannya. banyaknya perusahaan jasa pengiriman barang swasta ini, bagi PT Pos Indonesia (Persero) yang bagi masyarakat Indonesia secara tradisi melayani jasa pengiriman dokumen dan barang merupakan kompetitor yang perlu dicermati dan diwaspadai keberadaannya.

Menurut Boyd Jr (2000) mengatakan bahwa kunci dari keunggulan bersaing yang terus menerus terletak pada penyampaian kualitas layanan yang tinggi, yang pada gilirannya akan berakibat pada kepuasan pelanggan. Walaupun, bagi masyarakat konsumen, situasi ini malah menguntungkannya, karena semakin banyak pilihan untuk memenuhi kebutuhannya.

Jika PT Pos Indonesia (Persero) dalam memberikan pelayanan kurang memuaskan atau kurang memenuhi kebutuhan bagi konsumen/pelanggannya, maka pelanggan dapat mengalami kekecewaan dan kekecewaan ini dapat berakibat pelanggan PT Pos Indonesia (Persero) berpindah menggunakan jasa jasa pengiriman barang swasta. Di dalam persaingan saat ini, perusahaan-perusahaan berupaya memberikan kepuasan pelanggan, karena berdampak mempertahankan pelanggan dalam jangka panjang dan memerlukan biaya yang lebih murah daripada mencari dan menarik pelanggan baru.

Beberapa layanan bisnis yang disediakan oleh PT Pos Indonesia (Persero) kepada masyarakat, yaitu : surat dan paket, jasa keuangan dan logistik. Salah satu bentuk layanan istimewa dari PT. Pos Indonesia (Persero) adalah layanan Pos Express yang mengedepankan akurasi pengiriman, cepat, tepat, mudah dilacak dan harga yang kompetitif.

Paket yang dikirimkan melalui Pos Express akan sampai esok hari (H+1) dengan catatan tidak termasuk hari minggu dan hari libur nasional. Selain itu Pos Express juga dilengkapi dengan tracking system, dimana konsumen dapat melacak dimana posisi kirimannya berada melalui website PT.Pos Indonesia (Persero).

Namun dalam memberikan pelayanan, PT. Pos tidak terlepas dari berbagai masalah. Dari berbagai masalah yang ada tentu diikuti oleh keluhan atau rasa ketidakpuasan masyarakat sebagai pengguna jasa. Dari hasil wawancara dengan customer service PT.Pos Indonesia (Persero) Sengkang, penulis mendapatkan informasi bahwa rata-rata dalam satu hari PT.Pos Indonesia (Persero) Sengkang bisa mengumpulkan tiga keluhan yang datang dari masyarakat. Keluhan-keluhan ini terjadi karena berbagai alasan mulai dari ada pengiriman paket yang terlambat, pengiriman paket rusak, sampai pada pengiriman hilang ditengah perjalanan. Keluhan-keluhan yang datang dari masyarakat bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi internal organisasi.

Permasalahan yang terjadi pada PT.Pos Indonesia (Persero) Sengkang dalam masalah

pemberian insentif yaitu kurangnya perhatian pimpinan terhadap pemberian insentif kepada karyawan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga kinerja mereka menurun. Demikian pula dengan kedisiplinan yang masih rendah.

LANDASAN TEORI

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumberdaya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber- daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni sumberdaya manusia (*human resource*), dan sumberdaya non-manusia (*non- human resources*). Yang termasuk dalam kelompok sumberdaya non-manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (*material*) dan lain-lain.

Yuli dalam (Andi, 2020) mengemukakan bahwa : Manajemen sumberdaya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Adapun definisi manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Alwi dalam (Adawiah et al., 2022) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan yang khas, terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari dari tenaga kerja yang mampu dan memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang *integrated*, struktural dan tehnik-tehnik personel. Menurut Simamora dalam (Asmini, Nur Alam, et al., 2022) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai”.

Berdasarkan pendapat ahli sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumberdaya manusia merupakan aktivitas-

aktivitas yang dilaksanakan agar sumberdaya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan organisasi.

2. Insentif

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi.

Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, di mana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan.

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

Untuk memperoleh pengertian yang lebih jelas tentang insentif, di bawah ini ada beberapa ahli manajemen mengemukakan pengertian mengenai insentif.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2001), mengemukakan bahwa:

“Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi”.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002), mengemukakan bahwa:

“Insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan

dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan).”

Sedangkan menurut Mutiara S. Pangabean (2004: 77), mengemukakan bahwa: “Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja”.

Menurut T. Hani Handoko (2002), mengemukakan bahwa: “Insentif adalah perangsang yang ditawarkan kepada para karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan”.

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli di atas dapat penulis simpulkan, bahwa insentif adalah dorongan pada seseorang agar mau bekerja dengan baik dan agar lebih dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi sehingga dapat membangkitkan gairah kerja dan motivasi seorang pegawai, jadi seseorang mau bekerja dengan baik apabila dalam dirinya terdapat motivasi, yang menjadi masalah adalah bagaimana pula menciptakan gairah kerja dan motivasinya, sebab walaupun motivasi sudah terbentuk apabila tidak disertai dengan gairah kerjanya maka tetap saja pegawai tersebut tidak akan bisa bekerja sesuai yang diharapkan.

Di mana pada prinsipnya pemberian insentif menguntungkan kedua belah pihak. Perusahaan mengharapkan adanya kekuatan atau semangat yang timbul dalam diri penerima insentif yang mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik dalam arti lebih produktif agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan/instansi dapat terpenuhi sedangkan bagi pegawai sebagai salah satu alat pemuas kebutuhannya.

3. Disiplin Kerja

Menurut Afandi dalam (Mei Surya et al., 2022) menyatakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk

mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup: 1) Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan; 2) Adanya kepatuhan para pengikut; 3) Adanya sanksi bagi pelanggar.

Menurut (Umar et al., 2022) Disiplin diambil dari bahasa latin *Discere* yang berarti belajar. Berdasarkan hal tersebut muncul kata *Disciplina* yang diartikan sebagai pelatihan atau pengajaran. Namun demikian kata disiplin dikembangkan menjadi berbagai perspektif. Kemudian menurut Wau, Samalua W., dalam (Asmini ; Andi, 2018) berpendapat bahwa Disiplin kerja merupakan sebuah sikap saling menghormati, menghargai, dan taat terhadap berbagai aturan dan tata tertib yang berlaku, baik lisan maupun tertulis serta mampu menjalankannya dan siap untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tata tertib dan lalai terhadap tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya. Kemudian Fathoni dalam (Umar et al., 2022) mengemukakan bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Menurut Sutanjar & Saryono dalam (Hastuti Mulang, 2022), disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan dari Instansi yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian Pegawai dalam menjalankan standar organisasional Instansi yang teratur demi tercapainya sasaran tujuan Instansi

4. Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan dalam (Asmini, Umar, et al., 2022) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan Menurut (Mansur & Asmini, 2022).

Menurut Mathis dalam (Nur Alam et al., 2023) mengemukakan bahwa “kinerja adalah apa yang dilakukan oleh seorang karyawan yang

mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yaitu dalam arti kualitas, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Selanjutnya (Mansur, 2019). Menurut Dharma dalam (Huda, 2022) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam bekerja, dimana hasil tersebut dapat dibuktikan secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Menurut soadji dalam (Mansur, Rizal, 2021) *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif, artinya metode ini akan menggambarkan fenomena yang ada pada obyek penelitian apa adanya. Dalam hal ini, penulis melaksanakan peninjauan langsung pada PT.Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo dalam rangka memperoleh data yang valid tentang hal-hal yang diperlukan dalam penelitian

2. Definisi operasional

Adapun definisi variabel yang digunakan dalam penulisan penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

1. Insentif adalah sarana yang diberikan sebagai perangsang atau pendorong dengan sengaja kepada karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

2. Indikator dari insentif yaitu bonus, komisi, kompensasi dan jaminan Sosial.
3. Disiplin kerja adalah suatu sikap pegawai, tingkah laku pegawai, dan perbuatan pegawai yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
4. Variabel tidak bebas adalah variabel yang diidentifikasi dan diduga sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel yang diduga sebagai variabel tidak bebas adalah kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo.
5. Variabel bebas adalah variabel yang diidentifikasi dan diduga mempengaruhi variabel tak bebas. Variabel bebas yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah insentif dan disiplin kerja.
6. Adapun indikator – indikator dari disiplin kerja pegawai dalam penelitian ini adalah tingkat ketepatan waktu dan tingkat kepatuhan pada peraturan.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam (Rahmah et al., 2023) adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo yang berjumlah 33 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian Ini adalah *Probability Sampling* melalui *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* adalah suatu teknik pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan pertimbangan jumlah populasi relatif kecil.

4. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu :

1. Observasi yaitu mengadakan pengamatan langsung diwilayah objek penelitian.
2. Interview yaitu dengan melakukan wawancara dengan para pegawai dalam lingkup PT.Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo.
3. Dokumentasi/Library Research yakni mengumpulkan data dan informasi yang berhubungan dengan penelitian melalui arsip dengan membaca literatur-literatur atau telaah pustaka.
4. Teknik Quesioner atau angket yakni membagikan daftar pertanyaan kepada responden yang telah dipilih untuk di isi sesuai dengan permasalahan yang di teliti.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1. Data Kualitatif yakni data yang tidak berbentuk angka-angka dan merupakan sumber informasi dalam penelitian ini,yang penulis peroleh dari instansi terkait dan dari responden lainnya .
2. Data Kuantitatif yakni data yang berbentuk angka-angka yang nantinya akan diolah dan analisis sesuai dengan metode analisis yang dipakai,sehingga dapat dilihat hasilnya.

Sedangkan sumber datanya adalah :

1. Data Primer adalah data yang penulis peroleh langsung dari pengamatan,angket dan wawancara langsung dengan para karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo.
2. Data Sekunder adalah data yang penulis peroleh dari telaah pustaka, laporan-laporan yang sudah diolah, sebagai bahan dalam penelitian ini.

5. Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis **Regressi Berganda** yang dilanjutkan dengan analisis **Korelasi Berganda**. Maksud memilih analisis ini adalah untuk mengetahui bagaimana keadaan variabel dependen, artinya variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo. Selain itu,analisis ini juga dapat menunjukkan

arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel secara bersama-sama atau lebih dengan variabel lainnya.

Regressi Berganda yang penulis pergunakan adalah :

$$Y=A+b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Untuk dua variabel :

$$Y= a+b_1X_1+b_2X_2$$

Dimana:

Y adalah kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo

X1 adalah Variabel Insentif

X2 adalah Variabel Disiplin Kerja

b adalah koefisien regresi

a adalah Konstanta

Dilanjutkan dengan rumus Korelasi Berganda sebagai berikut :

$$R_{y(1,2)} = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian Data Dan Pembahasan

Tinggi rendahnya kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo dipengaruhi antara lain oleh variabel insentif dan disiplin kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo yang berjumlah 33 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang akan menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian Ini adalah *Probability Sampling* melalui *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* adalah suatu teknik pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel dengan pertimbangan jumlah populasi relatif kecil.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dan reliabilitas instrumen tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Instrumen angket variabel insentif (X1) yang digunakan yaitu 16 item, angket variabel disiplin kerja (X2) yang digunakan yaitu 8 item, angket variabel kinerja (Y) yang digunakan yaitu 8 item, semuanya valid.
- b) Instrumen angket variabel insentif (X1) yang digunakan dalam pengumpulan data mempunyai nilai *cronbach's alpha* 0,84 di atas 0,60; angket variabel disiplin kerja (X2) mempunyai nilai *cronbach's alpha* 0,85 di atas 0,60, angket variabel kinerja (Y) mempunyai nilai *cronbach's alpha* 0,81 di atas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa setiap item Reliabel

Analisis Regresi

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 40,97 + 0,132 X_1 + 0,239 X_2 + e$$

Berdasarkan pada persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) $a = 40,97$ yaitu konstanta artinya apabila insentif dan disiplin kerja, sama dengan nol, maka kinerja karyawan sebesar 40,97 .
- b) $b_1 = 0,132$, bertanda positif, artinya variabel insentif (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap tetap.
- c) $b_2 = 0,239$, bertanda positif, artinya variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan asumsi bahwa variabel lainnya dianggap tetap.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo yaitu sebesar 0,239 Karena koefisien regresinya lebih besar dari pada koefisien regresi variabel insentif.

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan

hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu antara variabel X1 dengan Y dan variabel X2 dengan Y, dan variabel X1, X2 dengan Y.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi berganda antara variabel insentif (X1) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,71 yang artinya antara variabel insentif (X1) terhadap variabel kinerja (Y) memiliki hubungan yang kuat dan positif (pernyataan kuat berdasarkan pada tabel 4.7 pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi). Untuk variabel disiplin (X2) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,816 yang artinya antara variabel disiplin (X2) terhadap variabel kinerja (Y) memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif .

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis regresi, dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Insentif memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Sengkang kabupaten Wajo.
2. Disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kinerja karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo.

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis memaparkan beberapa saran sebagai berikut :

1. Item variabel insentif yang selama ini dinilai positif oleh karyawan, harus selalu ditingkatkan untuk lebih mempengaruhi kinerja mereka sehingga akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja.
2. Hendaknya pimpinan PT.Pos Indonesia (Persero) Sengkang Kabupaten Wajo memperhatikan indikator frekuensi tepat waktu atau keterlambatan masuk kantor dan patuh pada aturan, dalam membuat kebijakan yang perlu diterapkan antara lain dengan pemberian sanksi yang tegas dari pimpinan kepada karyawan yang tidak disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, A., Surlianti, S., & Fausiah, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.149>
- Andi, A. ; N. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Minahasa. *Jurnal Manajemen ...*, 3(April), 5–13.
- Asmini ; Andi, A. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Karawang*. 8(2), 154.
- Asmini, Nur Alam, A. R., & Putri, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 17–24. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.151>
- Asmini, Umar, & Zufahmi. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Lacokkong Berkah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(2), 95–100. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i2.163>
- Hastuti Mulang. (2022). *Jurnal Mirai Management Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 7(2), 324–341.
- Huda, M. T. A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dok Pantai Lamongan Jawa Timur* (Issue 8.5.2017).
- Mansur, Rizal, F. kahairan. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pns Pada Dinas Penanaman Modal , Pelayanan Terpadu Satu Pintu , Tenaga Kerja. *Metansi*, 4(April), 33–39.
- Mansur. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor perpustakaan dan arsip daerah kabupaten soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 2(April), 14–21.
- Mansur, M., & Asmini, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Cabang Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 6(2), 102. <https://doi.org/10.37531/mirai.v6i2.1358>
- Mei Surya Ningsih, I. M. H., & Dipotmodjo, T. S. . (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan. *Science of Management and Students Research Journal (SMS)*, 3(4), 200. <https://doi.org/10.33087/sms.v3i4.128>
- Nur Alam, A. R., Nural, N., & Nurlia, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Mario Pratama. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(1), 49–55. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.182>
- Rahmah, P., Surlianti, S., Minarti, A., Abbas, M., Amrial, A., & Amriana, N. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pengunjung Pada Kawasan Wisata Permandian Alam Lejja. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 174–182. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.221>
- Umar, Rahmah, P., & Novianti, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Café D ' Malaka Soppeng. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Café D ' malaka Soppeng . Penelitian ini dilakukan Di C. *Jurnal Metansi*, 5(April), 41–48.