

Pengaruh Tunjangan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)

Muhammad Junaedi^{1*}, Fitriansyah²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: muhammadjunai79@gmail.com

Diterima:17/07/21

Revisi:02/08/21

Diterbitkan: 29/12/21

Abstrak

Tujuan studi: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Tunjangan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda).

Metodologi: Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). Kuesioner berisikan data mengenai tunjangan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Hasil: Dari hasil uji T dalam uji hipotesis, tunjangan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk hasil uji F menunjukkan tunjangan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Manfaat: Manfaat dari studi ini ialah sebagai informasi peninjauan masalah mengenai Pengaruh Tunjangan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Abstract

Purpose of study: This study aims to analyze the Effect of Benefits and Work Motivation on Employee Performance of PT. Pos Indonesia (Samarinda Post Office).

Methodology: The data collected in this study is through the dissemination of questionnaires to PT employees. Pos Indonesia (Samarinda Post Office). Questionnaires contain data on employee benefits, work motivation, and performance.

Results: From the results of the T test in the hypothesis test, benefits have a significant influence on employee performance, and work motivation has a significant influence on employee performance. For the F test results showed benefits (X_1) and work motivation (X_2) simultaneously significantly affect employee performance.

Benefit: The benefit of this study is as an information review problem regarding the Effect of Benefits and Work Motivation on Employee Performance

Kata kunci: *Tunjangan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Diperkirakan bahwa kemajuan ekonomi dunia akan lebih cepat dan lebih merepotkan. Perubahan yang tidak biasa membuat perusahaan meminta untuk bekerja pada diri mereka sendiri dalam *sains* dan inovasi yang semakin disempurnakan untuk menghadapi kesulitan. persaingan luar biasa membuat perusahaan menuntut dalam mengelola sumber daya manusia efektif dan efisien guna untuk menghadapi salah satu tantangan di masa depan. Setiap perusahaan memiliki potensi sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan dan mampu memberikan hasil kerja yang optimal. Suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada perangkat yang modern, sarana, dan prasarana yang lengkap, tapi tergantung pada manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut (Najoan 2018). Ada beberapa faktor yang memicu terjadinya tingkat rendah kinerja karyawan, diantaranya ialah rendahnya keinginan karyawan untuk pencapaian prestasi kerja, pengaruhnya yang bermula dari lingkungan, kurang efisien terhadap waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan menjadi kurang mematuhi sistem perusahaan, tidak adanya contoh dari teman kerjanya juga karena menurunnya semangat dan acuan untuk mencapai hasil pekerjaan yang baik (Sari 2021).

Instansi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi perlu adanya motivasi dan kinerja karyawan agar pekerjaan bisa dikerjakan dengan baik dan maksimal. Satu-satunya cara yaitu memberikan tunjangan kerja kepada karyawan yang bisa membuat semangat karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan benar dan cepat. Tunjangan kerja atau penghargaan merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi pada upaya peningkatan kinerja karyawan.

Tunjangan kerja yakni implementasi pemberian imbalan atau kompensasi yang cukup atas prestasi kerja atau kinerja (Najoan 2018). Tunjangan adalah cicilan ekstra representatif atau bayaran yang diberikan. Gaji dan tunjangan diberikan karena komitmen pekerja terhadap perusahaan. (Wilmar B 2020)

Beberapa perusahaan telah menjaga kesejahteraan karyawan dengan memberikan kompensasi dan tunjangan dalam bentuk remunerasi, tunjangan, promosi, dan juga insentif. Kompensasi dan tunjangan diberikan berdasarkan kinerja karyawan. (Kadir 2019). Menurut Hasibuan (2016:118) mengemukakan bahwa “tunjangan adalah hadiah menyimpang yang diberikan kepada pekerja atau pertemuan perwakilan sebagai komponen pendaftaran mereka dalam organisasi. Contoh keuntungan adalah cakupan perawatan kesehatan, keamanan ekstra, perjalanan berbayar organisasi, rencana anuitas, dan keuntungan lain yang terkait dengan koneksi kerja.

Menurut Nawawi (2012:250) menjelaskan beberapa indikator tunjangan diantaranya:

- a. Ketepatan penataan tunjangan yang diberikan oleh organisasi harus diupayakan tepat waktu dan sesuai jalur. Misalnya, untuk perwakilan yang kompensasi atau tingkat pembayaran tepatnya berada pada posisi yang agak rendah, keuntungan akan sangat signifikan jika diberikan selama periode yang dinilai memerlukan biaya tambahan setiap hari.
- b. Kualifikasi atau kesopanan dalam memberikan tunjangan yang memadai, menyiratkan bahwa remitansi dipandang cukup signifikan untuk meningkatkan persaingan dalam pencapaian melalui bidang pekerjaan tertentu. Mengenai kewajaran, keuntungan yang diberikan harus wajar baik sejauh penerimaan maupun dalam kaitannya dengan jumlah yang didapat.
- c. Pembiayaan Terkendali dan Seimbang (*Cost*)
Pengaturan balasan tidak boleh secara eksklusif sesuai kapasitas asosiasi atau organisasi dalam memberikan pembiayaan, namun selain itu harus dikontrol dan disesuaikan. Selanjutnya, meskipun manfaat organisasi sangat besar, itu tidak perlu dibayar tidak perlu, membawa kekurangan kapasitas dalam mendorong prestasi dan persaingan.

Motivasi karyawan yaitu hal yang sangat rumit, karena ada beberapa faktor-faktor yang melibatkan individual dan organisasional. Faktor-faktor yang tergolong individual ialah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), sikap (*attitude*), kemampuan (*abilities*), tujuan-tujuan (*goals*). Sebaliknya yang tergolong faktor-faktor organisasional ialah keamanan pekerjaan, pembayaran gaji, tunjangan, sesama pekerja, pujian, pengawasan, dan pekerjaan itu sendiri (Vinet 2018).

Upaya motivasi dilakukan untuk lebih mengembangkan kinerja karyawan sesuai kewajiban masing-masing. motivasi individu dipengaruhi oleh dua komponen, khususnya unsur bawaan dan faktor lahiriah. Unsur-unsur yang melekat menggabungkan prestasi, pengakuan diri, gagasan kewajiban kerja dan peningkatan panggilan sementara faktor luar menggabungkan kompensasi, tempat kerja, hubungan kerja. (Ryandini 2020)

Menurut Hasibuan (2017:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan pengertian dari ahli yang dikemukakan di atas bisa disimpulkan : motivasi merupakan seorang yang berusaha untuk mencapai kebutuhan dan tujuannya. Tetapi untuk dapat memenuhi pencapaian tersebut tidaklah mudah tanpa adanya usaha yang maksimal dari seorang.

Menurut Mulyadi (2015) indikator motivasi kerja”adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan dengan”rekan kerja, sikap seorang individu terhadap individu lain dalam melakukan pekerjaan.
- b. Lingkungan kerja, tempat di mana karyawan bekerja.
- c. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, kesempatan yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan melalui studi atau melalui institusi pendidikan lainnya.
- d. Pemberian penghargaan dari perusahaan, merupakan penghargaan dari perusahaan untuk karyawan yang memiliki kinerja baik.

Kinerja adalah suatu pencapaian karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Pencapaian tersebut tidak lepas dari adanya kedisiplinan yang membuat seorang karyawan berprestasi.

Menurut Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja adalah yang telah dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang diberikan dalam periode tertentu. Memperluas eksekusi tunggal akan dalam semua probabilitas juga bekerja pada presentasi organisasi (eksekusi bersama) mengingat fakta bahwa keduanya memiliki hubungan yang nyaman.

Menurut Kasmir (2016:208), indikator yang ada enam teknik yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, khususnya:

- a. Kualitas (mutu) kualitas merupakan suatu tingkatan di mana *expositions* atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
- b. Kuantitas (jumlah) Untuk mengukur kinerja, seharusnya juga dapat dilakukan dengan melihat jumlah (jumlah) yang diberikan oleh seseorang
- c. Waktu (jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu, diberikan batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Ini menyiratkan bahwa ada batas waktu kerja paling sedikit dan paling ekstrem yang harus dipenuhi.

- d. Kerja sama antar karyawan kinerja sering dikaitkan dengan partisipasi di antara pekerja dan perintis. Hubungan ini sering disinggung sebagai hubungan relasional.
- e. Penekanan biaya
Pengeluaran yang disebabkan untuk setiap gerakan organisasi sekarang direncanakan sebelum tindakan selesai. Ini menyiratkan bahwa biaya yang direncanakan adalah referensi agar tidak melampaui apa yang telah direncanakan.
- f. Pengawasan
Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

PT. Pos Indonesia adalah sebuah perusahaan BUMN indonesia yang bergerak di bidang layanan pos dan merupakan perseroan terbatas. Berdasarkan peraturan pemerintah republik indonesia nomor 5 tahun 1995. Pos indonesia beberapa kali mengalami perubahan status dari administrasi PTT (Pos, Telegraf dan Telepon). Unsur bisnis yang dimotori oleh seorang kepala pemerintahan ini tidak bersifat bisnis dan kapasitasnya lebih ditujukan untuk menawarkan jenis bantuan publik. Kemajuan terus terjadi hingga statusnya berubah menjadi organisasi pos dan media komunikasi negara (PN Postel). Memperhatikan perkembangan zaman dimana pos dan telekomunikasi berkembang pesat, pada tahun 1965 berubah menjadi organisasi pos dan giro negara (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi organisasi pos dan giro yang sejak itu disahkan sebagai satu-satunya substansi bisnis di indonesia. menyusun administrasi pos dan giropos baik untuk hubungan dalam negeri maupun hubungan asing. Untuk waktu yang sangat lama dengan situasi Perum, maka pada saat itu pada bulan Juni 1995 berubah menjadi organisasi kewajiban terbatas dengan nama PT. Pos Indonesia (Persero). Dengan berjalannya waktu, Pos indonesia kini memiliki pilihan untuk menunjukkan kepiawaiannya dalam membina wilayah pos indonesia dengan menggunakan kerangka organisasinya yang terbentang sekitar 24 ribu fokus bantuan yang mencakup 100% wilayah perkotaan/wilayah, hanya sekitar 100% kecamatan. -daerah dan 42 persen kecamatan/kota, dan 940 daerah imigrasi jauh di indonesia. Seiring dengan kemajuan data, surat menyurat dan inovasi, Jaringan Pos Indonesia saat ini memiliki lebih dari 3.800 stasiun surat online, dan dilengkapi dengan pos elektronik serbaguna di beberapa kota besar. Semua fokus adalah ikatan yang terkait satu sama lain dengan cara yang kuat dan terpadu. Kerangka kode pos dibuat untuk bekerja dengan mempersiapkan hal-hal pos di mana setiap jejak terakhir wilayah di indonesia dapat dikenali dengan tepat.

Didirikan pada tahun 1746, hingga saat ini *Mailing Station* Indonesia tidak hanya melayani administrasi pos dan kurir, tetapi juga menawarkan bantuan dalam bentuk uang dan dukungan dari berbagai pusat di seluruh indonesia, dengan 4.000 mailing station dan 28.000 spesialis pos yang tersebar di seluruh indonesia.

Tabel 1. *Research gap* Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Penelitian
Pengaruh tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan	Variabel tunjangan karyawan mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Fitria. 2017
	Tunjangan kinerja berpengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan.	Hanifah, 2017

Sumber : dikumpul dan diolah, 2021

Dari hasil [Tabel 1](#) menunjukkan penelitian yang diteliti oleh Fitria tunjangan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sangat bertolak belakang dengan ujian yang dipusatkan oleh Hanifah, tunjangan tersebut memiliki dampak yang negatif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. *Research gap* Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Penelitian
Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Try 2020
	Motivasi berpengaruh namun negatif terhadap kinerja karyawan	

Sumber : dikumpul dan diolah, 2021

Dari hasil Tabel 2 Motivasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti Hartono berpengaruh positif sedangkan motivasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh M. Fajrul berpengaruh negatif. Kedua penelitian ini bertentangan dengan variabel yang sama. Mengingat penggambaran di atas, para analis tertarik untuk memimpin penelitian dengan judul “Pengaruh Tunjangan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda).

2. METODOLOGI

2.1 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Pt. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda) Jl. Gajah Mada No.15, Bugis, Kec. Samarinda, Kota Samarinda Kalimantan Timur, Indonesia.

2.2 Jenis Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan metode yang relevan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Sugiyono (2017:03) teknik penelitian adalah cara yang logis untuk memperoleh informasi dengan alasan dan kegunaan tertentu. Dalam pengujian ini, pencipta menggunakan strategi eksplorasi kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:14) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai teknik pemeriksaan yang bergantung pada cara berpikir positivisme, digunakan untuk melihat populasi atau tes tertentu, metode pemeriksaan sebagian besar dilakukan secara sewenang-wenang, pengumpulan informasi menggunakan instrumen penelitian, penyelidikan informasi bersifat kuantitatif/faktual, sepenuhnya berniat untuk menguji teori. yang telah ditetapkan. Menurut Creswell (2016:17) yang menyatakan bahwa penelitian survey bertujuan memaparkan deskripsi kuantitatif suatu kecenderungan, sikap, atau opini dari suatu populasi tertentu. Penelitian ini menggunakan jenis asosiatif yang akan dianalisis menggunakan strategi pengujian Smart PLS, dengan menggunakan eksplorasi semacam ini diyakini bahwa para peneliti akan benar-benar ingin menemukan pengaruh tunjangan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pt. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda).

Penelitian Asosiatif, tujuan jenis penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara setidaknya dua faktor. Pemeriksaan ini dapat membangun ide-ide hipotetis yang mampu mengontrol, meramalkan, dan memperjelas suatu tanda.

2.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80), Pengertian populasi adalah sebagai berikut: suatu daerah spekulasi yang terdiri atas: benda/subyek yang mempunyai sifat dan sifat tertentu yang dikuasai oleh analis untuk dikonsentrasikan dan kemudian dibuat penetapannya. Populasi penelitian terdiri dari orang-orang, perkumpulan, perkumpulan dan lainnya yang perlu dipersiapkan dan kepada siapa atau kepada siapa hasil pemeriksaan dapat diperoleh. (Casteel 2021)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda) yang berjumlah 129 orang terdiri dari 99 orang untuk karyawan tetap dan 30 orang untuk karyawan honor. Menurut Sugiyono (2013:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan atribut yang digerakkan oleh penduduk. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan jenis (*simple random sampling*). Hal ini seharusnya menjadi dasar karena pemeriksaan individu dari masyarakat tidak teratur terlepas dari normal dalam masyarakat. Ukuran sampel adalah jumlah contoh individu atau persepsi dalam pengaturan terukur, misalnya, tes logis atau tinjauan penilaian populer. Meskipun ide yang agak sederhana, keputusan ukuran tes adalah jaminan yang signifikan untuk suatu tugas. Contoh yang terlalu sedikit memberikan hasil yang bermasalah, sedangkan contoh yang terlalu besar membutuhkan banyak waktu dan aset. Menurut Sugiyono (2013:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan atribut yang digerakkan oleh penduduk. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan jenis (*simple random sampling*).

Hal ini seharusnya menjadi dasar karena pemeriksaan individu dari masyarakat tidak teratur terlepas dari normal dalam masyarakat. Untuk menentukan jumlah sampel (n) yang digunakan adalah mengacu pada pendekatan *slovin*, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = n = \frac{129}{1 + 129 (0,05)^2} = 97.54 \text{ dibulatkan} = 98 \quad (1)$$

Keterangan :

n : ukuran sampel

N : ukuran populasi

e : tingkat kesalahan yang dapat ditolerir (tingkat kesalahan yang diambil dalam sampling ini adalah 5%)

Maka berdasarkan perhitungan diatas jumlah sampel dalam penelitian ini ada sejumlah 98 orang karyawan Pt. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda).

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali 2016), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas di analisa dengan menggunakan pengujian *one sample kolmogorov* , untuk melihat signifikansi jika hasil distribusi memiliki 0,05 atau 5% yang berarti normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		98
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std.	2.36270657
	Deviation	
Most Extreme	Absolute	.074
Differences	Positive	.065
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil data diolah menggunakan software spss 24, 2021

Dari hasil Tabel 3 Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* memiliki tingkat signifikansi $0,200 > 0,05$ yang berarti variabel penelitian ini normal. Menurut (Ghozali 2016), pada pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas.

Nilai toleransi mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai toleransi rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/toleransi$, dan menunjukkan terdapat kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang digunakan adalah untuk nilai toleransi 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

Tabel 4. hasil Uji Multikolinieritas

Standardized Coefficients	Collinearity Statistics				
	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
		1.096	.276		
.374	4.770	.000	.316	3.162	
.569	7.264	.000	.316	3.162	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil data diolah menggunakan software spss 24, 2021

Dari hasil **Tabel 4** diketahui nilai VIF variabel tunjangan (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) 3,162 dan nilai tolerance 0,316 yang berarti dibawah < 10 maka data ini tidak terjadinya multikolinearitas.

Menurut **Gozhali (2013:98)**, Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu faktor bebas secara terpisah dalam memperjelas variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan memanfaatkan derajat kritis 0,05 ($\alpha=5\%$). Pengakuan atau pemberhentian teori selesai dengan standar yang menyertainya :

- a. Jika nilai kritis $> 0,05$ maka spekulasi ditolak (koefisien relaps tidak besar). Hal ini menunjukkan bahwa setengah jalan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai besar 0,05 maka spekulasi diakui (koefisien relaps besar). Ini menyiratkan bahwa setengah jalan variabel bebas berdampak pada variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji T

Variabel	Standart Deviation	T Statistics	P Values
Tunjangan (X_1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,078	4,820	0,000
Motivasi Kerja (X_2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,074	7,638	0,000

Sumber : Hasil data diolah menggunakan software smartpls 3, 2021

Dari hasil **Tabel 5** diketahui variabel tunjangan (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan, karena P Values memiliki nilai 0,000 yang berarti di kurang $< 0,05$. Oleh itu H_1 diterima yang artinya tunjangan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda).

Variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan, karena P Values memiliki nilai 0,000 yang berarti di bawah $< 0,05$. Oleh itu H_2 diterima yang artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda).

Menurut **Gozhali (2013:98)**, Uji F terukur secara fundamental menunjukkan apakah semua faktor otonom yang diingat untuk model secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan uji statistik F:

- a. Quick look : dengan asumsi nilai F lebih penting dari 4, H_0 dapat diberhentikan pada tingkat kepastian 5%, semua dalam semua kita mengakui spekulasi elektif, yang menyatakan bahwa semua faktor otonom sementara dan secara fundamental mempengaruhi variabel dependen.
- b. Bandingkan nilai F yang ditentukan dan nilai F seperti yang ditunjukkan oleh tabel. Jika nilai F yang ditentukan lebih penting daripada nilai F tabel, H_0 ditolak dan H_a diakui.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a			
Model	Df	F	Sig.
Regression	2	257.734	.000 ^b
Residual	96		
Total	98		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2), Tunjangan (X_1)

Sumber : Hasil data diolah menggunakan software spss 24, 2021

Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan pada hasil **Tabel 6** dapat dilihat pada F_{hitung} sebesar 257,734 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,09 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $257,734 > 3,09$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_3 diterima, dapat disimpulkan bahwa

variabel tunjangan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda).

Menurut Gozhali (2012:97) koefisien determinasi (R^2) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kapasitas model untuk memperjelas keragaman variabel terikat. Nilai koefisien jaminan adalah antara tidak ada atau satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kapasitas faktor bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.918 ^a	.843	.840

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X_2),
Tunjangan (X_1)

Sumber : Hasil data diolah menggunakan software spss 24, 2021

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai koefisien kepastian ditemukan pada *Adjusted R Square* senilai 0,840. Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas variabel bebas untuk mengklarifikasi variabel terikat adalah 84%, kelebihan 16% dijelaskan oleh berbagai faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti jarak ke area PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)..

Menurut Gozhali (2013:96) analisa regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara paling sedikit dua faktor, juga menunjukkan hubungan antara faktor yang bergantung dan faktor bebas. Berbagai investigasi kekambuhan langsung adalah hubungan langsung antara setidaknya dua variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	
Model		B	Std. Error
1	(Constant)	.988	.986
	Tunjangan (X_1)	.755	.155
	Motivasi Kerja (X_2)	.878	.118

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil data diolah menggunakan software spss 24, 2021

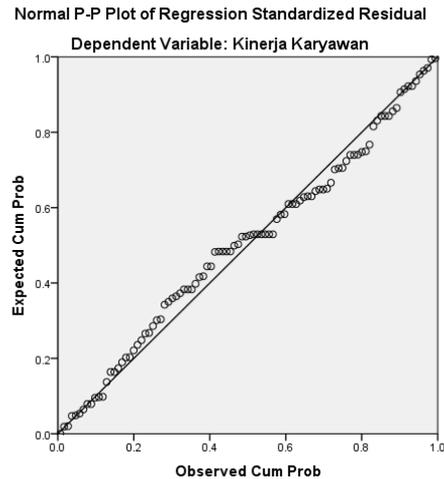
Berdasarkan analisis data , maka diperoleh hasil persamaan regresi berikut :

$$Y = 0,988 + 0,755X_1 + 0,878X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dilihat hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara parsial, berikut diambil kesimpulannya :

- Nilai constanta adalah 0,988, artinya tidak terjadinya perubahan variabel tunjangan dan motivasi kerja (nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda) ada sebesar 0,988.
- Nilai regresi tunjangan adalah 0,755, artinya jika variabel tunjangan (X_1) mengalami peningkatan dengan variabel motivasi kerja (X_2) dan constanta adalah 0 (no1) maka kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda) meningkat 0,755. Hal tersebut menunjukkan variabel tunjangan yang ada di perusahaan berpengaruh positif bagi kinerja karyawan.
- Nilai regresi motivasi kerja adalah 0,878 artinya jika variabel motivasi kerja (X_2) meningkat sebesar 1% dengan variabel tunjangan (X_1) dan constanta adalah 0 (no1), maka kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda) meningkat sebesar 0,878%. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif bagi kinerja karyawan, maka makin besar motivasi kerja maka makin besar pula kinerja karyawan.

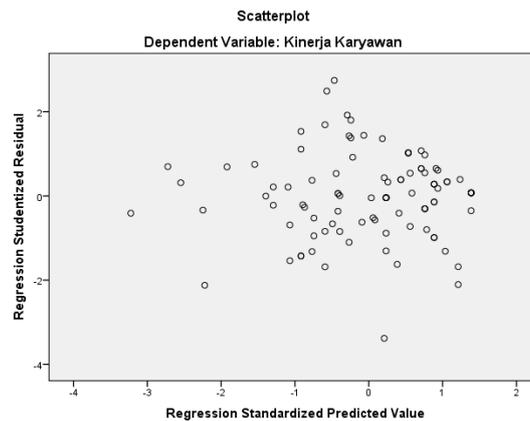
3.2 Plot Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil data diolah menggunakan software spss 24, 2021

Berdasarkan hasil [Gambar 1](#) data plot menunjukkan mengikuti arah diagonal, yang berarti data mempunyai distribusi yang normal. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat permasalahan dari sisa persepsi yang satu ke persepsi yang lain. Dalam hal perbedaannya luar biasa, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk melihat apakah ada heteroskedastisitas dalam model regresi linier berganda yang berbeda, adalah dengan melihat diagram *scatterplot* atau dari nilai yang diantisipasi dari variabel terikat, khususnya SRESID dengan *residual error*, khususnya ZPRED. Jika tidak ada contoh pasti dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu y, sangat mungkin beralasan bahwa tidak ada heteroskedastisitas. Untuk model pemeriksaan yang layak, tidak terjadi heteroskedastisitas ([Ghozali 2016](#)).



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil data diolah menggunakan software spss 24, 2021

Jika tidak ada contoh pasti dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu y, dapat dianggap bahwa tidak ada heteroskedastisitas. Melihat hasil dari [Gambar 2](#) yang ditunjukkan, ternyata jumlah nol menyebar di atas dan di bawah, sehingga cenderung dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). Tunjangan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan karena tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai tepat waktu dan tepat sasaran, tunjangan yang terima adil dan sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, pemberian tunjangan sudah dengan terkontrol dan seimbang dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh ([Fitria 2017](#)) menyimpulkan bahwa tunjangan karyawan mempunyai pengaruh signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda). motivasi kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan karena kerjasama yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga dapat memotivasi dalam bekerja, lingkungan kerja di perusahaan mendukung saya dalam bekerja, perusahaan memberikan kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui studi, pendidikan, pelatihan, perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan yang menjalankan tugas/pekerjaan yang memuaskan. Hasil penelitian ini, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Try 2020), motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Tunjangan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kepada Bapak Pembimbing Dr. Fitriansyah, ST, MM yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi saya. Penulis mengucapkan terima kasih kepada proyek KDM (Kerjasama Dosen Mahasiswa) Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT), yang memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi mahasiswa dan penerbitan.

REFERENSI

- Casteel. 2021. "Describing Populations and Samples in Doctoral Student Research." *International Journal of Doctoral Studies* 16:339–62. doi: 10.28945/4766.
- Creswell. 2016. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*. Pustaka Pe. Yogyakarta.
- Fitria. 2017. "Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan."
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan Ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gozhali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21* . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadir. 2019. "The Effect of Compensation and Benefits Towards Employee Performance." doi: 10.4108/eai.30-7-2019.2287551.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit In Media.
- Najoan. 2018. "Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa." *Agri-Sosioekonomi* 14(1):11. doi: 10.35791/agrsossek.14.1.2018.18888.
- Nawawi. 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ryandini. 2020. "The Influence of Motivation and Workload on Employee Performance in Hospital." *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic (Injec)* 5(1):8. doi: 10.24990/injec.v5i1.276.
- Sari. 2021. "Pengaruh Tunjangan Kerja , Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan as-Shiddiqiyah Di Bangkalan." 2:74–86.
- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta,. Bandung.
- Try, Ridho. 2020. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis* 5(1):53–62. doi: 10.24967/ekombis.v5i1.649.
- Vinet. 2018. "A 'missing' Family of Classical Orthogonal Polynomials." *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical* 44(8):21–25. doi: 10.1088/1751-8113/44/8/085201.
- Wilmar B. 2020. *How Do Employees Adapt to Organizational Change? The Role of Meaning-Making and Work Engagement*. The Spanis.