e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi Unisma
website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Pengaruh Pemberian *Reward,* Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya)

Oleh:
Siti Nurhasanah*)
Siti Asiyah)**
Alfian Budi Primanto*)**
Email: hasanahsiti4798@gmail.com
Universitas Islam Malang

Abstract

With the development of the world of industry and technology in human life, it can facilitate the movement of goods and information from one place to another. Along with the development of an increasingly broad market, companies need expedition services to expand their business reach. One of the most important factors in an organization is human resources, therefore the utilization of human resources is needed. In general, employees work because to meet their daily needs, so that employees will work harder if the work they do gets a reward or remuneration, one of the policies that companies can do to improve employee performance is to provide compensation.

Performance is the result of the work done and has a strong relationship to the company's strategy. Performance is about how to get the job done and about what to do next. Reward is one of the factors that employees work in an organization. Reward is one of the motivators used by managers to create productivity and increase employee motivation at work. Incentives are a form of payment associated with employee performance, as well as distribution of income to employees. Incentives are compensation provided by the company, which is linked between pay and productivity. Allowance is a reward given by the company in order to provide peace and prosperity to employees to maintain and improve employee morale.

Keyword : Performance, Reward, Incentives, and Allowance

Pendahuluan

Dengan berkembangnya dunia industry dan teknologi dalam kehidupan manusia, dapat mempermudah perpindahan barang dan informasi dari satu tempat ketempat yang lain. Seiring dengan perkembangan pasar yang semakin luas, perusahaan membutuhkan jasa ekspedisi untuk memperluas jangkauan bisnisnya. Salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia, oleh karena itu dibutuhkan pendayagunaan sumber daya manusia.

Pada umumnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, sehingga karyawan akan bekerjalebih keras jika pekerjaan yang dilakukannya diberikan penghargaan atau *reward.*

Menurut Wibowo (2011) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan dan memiliki hubungan yang kuat terhadap strategi perusahaan. Kinerja

adalah tentang bagaimana dalam menyelesaikan pekerjaan dan tentang apa yang akan dikerjakan selanjutnya.

Menurut Wibowo (2012) Penghargaan merupakan salah satu faktor karyawan bekerja dalam suatu organisasi. Reward merupakan salah satu motivasi yang digunakan manajer untuk menciptakan produktifitas dan meningkatkan motivasi karyawan.

Menurut Azalia (2017) Insentif merupakan bentuk pembayaran yang dihubungkan dengan kinerja karyawan, sekaligus pembagian pendapatan kepada karyawan. Insentif merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan, yang dihubungkan antara bayaran dan produktivitas.

Tunjangan adalah suatu imbalan yang diberikan perusahaan guna untuk memberikan ketenangan dan kesejahteraan kepada karyawan untu memelihara dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Objek yang diteliti adalah karyawan JNE Cabang Utama Surabaya, yang berjumlah 56 karyawan. Perusahaan JNE sendiri adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspedisi pengiriman barang yang selalu mengalami penigkatan dari tahun ke tahun dan mampu bersaing dengan perusahaan ekpedisi lainnya seperti Pos Indonesia yang sudah terkenal.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pemeberian *reward,* insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Surabaya?
2. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Surabaya?
4. Bagaimana pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Surabaya?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian *reward,* insentif dan tunjangan terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Surabaya
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian *reward* terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Surabaya.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Surabaya
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Surabaya.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah diharapkan penelitian ini bisa menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas bagi penulis. Bisa memberikan masukan yang bermanfaat untuk perusahaan JNE Cabang Utama Surabaya agar selalu bisa menjaga kesejahteraan

karyawan. Dan juga bisa menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya, terutama penelitian tentang variabel *reward,* insentif dan tunjangan.

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

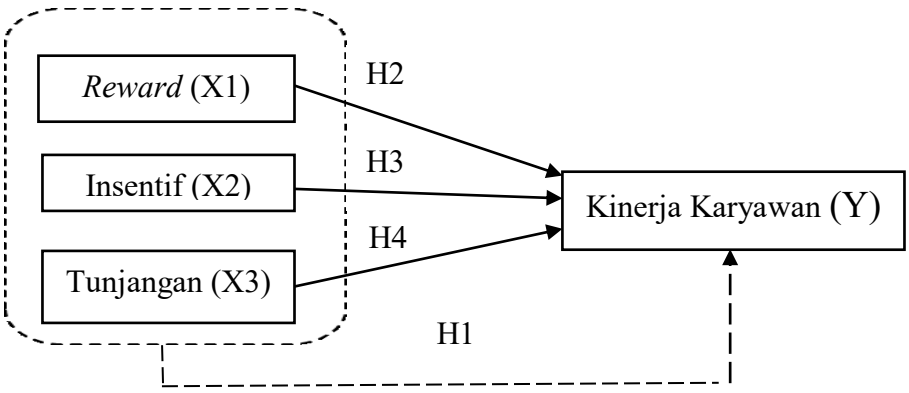
Fitria dkk. (2017) melakukan penelitian tentang "Pengaruh *Reward,* Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karir Pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta". Hasil penelitian Hasil penelitian menunjukan bahwa penghargaan, insentif, pembagian kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja perawat rumah sakit. Profesor Ortopedi. Titik. R.Suharso Surakarta.

Lifana, dkk. (2017) melakukan penelitian tentang "Pengaruh Pemberian Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi". Hasil penelitian menunjukan bahwa insentif dan tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan mapun parsial.

Putra, dkk. (2018) melakukan penelitian tentang "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk". Hasil penelitian membuktikan secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif Finansial dan Insentif Non Finansial terhadap kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Anisya, dkk. (2021) melakukan penelitian tentang Efek "Tunjangan, Insentif dan Kedisiplinan Sebagai Determinan Kinerja Karyawan". Hasil penelitian secara empirik menunjukan bahwa rendahnya tunjangan yang diberikan berpengaruh pada kenerja. Dalam hubungan sebab-akibat lainnya, telah ditunjukkan bahwa insentif dan disiplin karyawan yang tinggi meningkatkan kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Keterangan:
——→ = Pengaruh secara parsial
– – – – – → = Pengaruh secara simultan

Hopotesis

Pengaruh Pemberian *Reward,* Insentif dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *reward,* insentif dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karna melalui ketiga variabel tersebut, karyawan akan terdorong untuk selalu bekerja sesuai target yang ditetapkan perusahaan atau bahkan bisa melebihi target. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat faktor *reward,* insentif dan tunjangan mempengaruhi kinerja karyawan JNE Cabang Utama Surabaya.

Pengaruh Pemberian *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu variabel penting dalam perusahaan adalah *Reward*, pemberian *reward* secara disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, karna *reward* merupakan bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawannya. Berdasarkan pernyataan tersebut hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut :

H2 : Terdapat faktor *reward* mempengaruhi kinerja karyawan JNE Cabang Utama Surabaya.

Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Insentif adalah jenis uang yang diberikan kepada karyawan oleh pimpinan organisasi, agar memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik sehingga bisa mencapai tujuan organisasi. Insentif dimaksukkan juga untuk melatih kesadaran akan kinerja karyawan dan kontribusinya terhadap organisasi. Berdasarkan pernyataan tersebut, hipotesis yang dibuat ialah sebagai berikut :

H3 : Terdapat faktor Insentif mempengaruhi kinerja karyawan JNE Cabang Utama Surabaya.

Pengaruh Pemberian Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawa

Tunjangan sosial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Jika upah tunjangan yang diberika perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan akan membuat karyawan termotivasi untuk giat bekerja. Karna motivasi sorang karyawan bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Berdasarkan pernyataan tersebut hipotesis yang dibuat ialah sebagai berikut :

H4 : Terdapat faktor tunjangan mempengaruhi kinerja karyawan JNE Cabang Utama Surabaya.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Penelitian ini ialah menggunakan satu jenis penelitian, yakni penelitian kuantitatif dan data yang diperoleh dari pengisian kuisioner sedangkan data yang didapat ialah dalam bentuk angka. Penelitian ini dilakukan di kantor JNE Cabang Utama Surabaya yang terletak di Jl. Raya Bandara Juanda No.2-3, Semambung, Kec. Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61254. Dan dilaksanakan dalam

kurun waktu dua bulan yaitu pada bulan Juli 2021 sampai dengan bulan Agustus 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan JNE Cabang Utama Surabaya Jawa Timur yang berjumlah 56 orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan JNE Cabang Utama Surabaya, dengan jumlah total 56 karyawan. karena sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh bagian dari populasi, maka teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh atau sensus, yaitu pengambilan sampel bila anggota populasi dijadikan sampel.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (variabel independen) yang terdiri dari *Reward*, Insentif, dan Tunjangan. Variabel terikat (variabel dependen) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

Definisi Operasional Variabel

1. **Variabel Dependen**
   Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau hasil dari variabel bebas (Sugiyono, 2012: 59). Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat pencapaian seseorang dalam kualitas dan kuantitas dari suatu proses yang disebutkan dan diukur selama periode waktu sesuai dengan kondisi atau kesepakatan yang ditetapkan.
2. **Variabel Independen**
   a. ***Reward (X1)***
      Reward adalah *reward* adalah hadiah, rasa puas, dan rasa bangga dari dalam diri karyawan terhadap prestasi yang ia dapatkan. *Reward* juga merupakan suatu bentuk pengakuan oleh organisasi kepada karyawan atas suatu hasil tertentu dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan sehingga mereka termotivasi untuk bekerja mencapai tujuan organisasi.
   b. **Insentif (X2)**
      Insentif adalah suatu bentuk kompensasi yang diberikan secara sukarela oleh perusahaan kepada karyawan agar karyawan termotivasi dan mau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan perusahaan.
   c. **Tunjangan (X3)**
      Tunjangan merupakan tambahan gaji disamping gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Tunjangan juga merupakan kompensasi yang diterima karyawan berdasarkan

perjanjian kerja. Untuk tunjangan yang diberikan dalam bentuk program dapat berupa tunjangan kendaraan, tunjangan hari raya, tunajngan Kesehatan dan lain-lain.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil pengisian Kuesioner Imbalan, Insentif dan Tunjangan Pegawai JNE Cabang Utama Surabaya Jawa Timur.

Hasil Analisis

Uji Statistik Deskriptif

A. Deskripsi Variabel *Reward*

No	ITEM	1		2		3		4		5		Total		
		STS		TS		R		S		SS				
		F	∑	F	∑	F	∑	F	∑	F	∑	F	∑	Rata-rata
X1.1	Karyawan yang kinerjanya baik oleh perusahaan di tindak lanjut untuk kenaikan pangkat	0	0	4	8	9	27	12	48	31	155	56	238	4,3
X1.2	Perusahaan memberikan penghargaan sesuai dengan kebutuhan karyawan	0	0	0	0	11	24	14	56	31	155	56	235	4,2
X1.3	Perusahaan selalu memberikan pujian pada karyawan yang berprestasi	0	0	0	0	7	21	18	72	31	155	56	248	4,4
X1.4	Promosi dilakukan oleh perusahaan berdasarkan dengan kinerja karyawan	0	0	2	4	8	24	19	76	27	135	56	239	4,3
Rata-rata														4,3

B. Deskripsi Variabel Insentif

No	ITEM	1		2		3		4		5		Total		
		STS		TS		R		S		SS				
		F	∑	F	∑	F	∑	F	∑	F	∑	F	∑	Rata-rata
X2.1	Saya terdorong dan lebih bersemangat dalam bekerja dengan adanya insentif	3	3	2	4	10	30	16	64	25	125	56	226	4,03
X2.2	Pemberian insentif dilakukan perusahaan secara obyektif sesuai penilaian kinerja karyawan oleh manajer	0	0	6	12	14	42	14	56	22	110	56	220	3,9
X2.3	Insentif yang saya terima sudah sesuai harapan saya	6	6	5	10	12	36	13	52	20	100	56	204	3,6
Rata-rata														3,8

C. Deskripsi Variabel Tunjangan

No	ITEM	1		2		3		4		5		Total		
		STS		TS		R		S		SS				
		F	∑	F	∑	F	∑	F	∑	F	∑	F	∑	Rata-rata
X3.1	Tunjangan Kesehatan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya	3	3	8	24	6	18	15	60	20	100	56	205	3,7
X3.2	Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan sudah tepat waktu	5	5	12	24	9	27	10	40	20	100	56	196	3,5
X3.3	Tunjangan pendukung kerja sudah sesuai kebutuhan saya	0	0	8	16	12	36	12	48	23	115	56	215	3,8
X3.4	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan	5	5	3	6	7	21	16	64	25	125	56	221	3,9
Rata-rata														3,7

D. Kinerja Karyawan

No	ITEM	1		2		3		4		5		Total		
		STS		TS		R		S		SS				
		F	∑	F	∑	F	∑	F	∑	F	∑	F	∑	Rata-rata
Y1.1	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan	0	0	0	0	9	27	21	84	26	130	56	241	4,3
Y1.2	Saya selalu mencapai target dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	0	15	45	16	64	25	125	56	234	4,2
Y1.3	Saya selalu tepat waktu dalam mengerjakan tugas.	0	0	0	0	13	39	20	80	23	115	56	234	4,2
Rata-rata														4,2

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Data

NO	Indikator	jumlah data	r table	r Hitung	Keterangan
1	Y.1	56	0,2632	0,848	Valid
2	Y.2	56	0,2632	0,903	Valid
3	Y.3	56	0,2632	0,903	Valid
4	X1.1	56	0,2632	0,894	Valid
5	X1.2	56	0,2632	0,871	Valid
6	X1.3	56	0,2632	0,841	Valid
7	X1.4	56	0,2632	0,540	Valid
8	X2.1	56	0,2632	0,877	Valid
9	X2.2	56	0,2632	0,836	Valid
10	X2.3	56	0,2632	0,882	Valid
11	X3.1	56	0,2632	0,876	Valid
12	X3.2	56	0,2632	0,696	Valid
13	X3.3	56	0,2632	0,904	Valid
14	X3.4	56	0,2632	0,862	Valid

Sumber data diolah peneliti 2021

Hasil pengujian variabel remunerasi, insentif dan tunjangan terhadap kinerja pegawai. Nilai korelasi pada Tabel R adalah 0,2632 dan data dari penelitian ini dipublikasikan sebagai valid.

b. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas

variabel	*Cronbach alpha*	Keterangan
Reward	0,907	Reliabel
Intensif	0,720	Reliabel
Tunjangan	0,886	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,754	Reliabel

Sumber data diolah peneliti 2021

Hasil pemeriksaan penghargaan, insentif, dan tunjangan kinerja karyawan dianggap dapat diandalkan dan dapat digunakan sebagai alat ukur yang andal dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 dapat diandalkan dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas

		Reward	Insentif	Tunjangan	KinerjaK
N		56	56	56	56
Normal Parameters(a,b)	Mean	3,76786	4,09821	3,89732	4,45834
	Std. Deviation	1,186915	1,041937	1,072144	,567002
Most Extreme Differences	Absolute	,171	,275	,205	,223
	Positive	,150	,193	,152	,170
	Negative	-,171	-,275	-,205	-,223
Kolmogorov-Smirnov Z		1,280	1,059	1,136	1,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,076	,121	,118	,208

Sumber data diolah peneliti 2021

Variabel pemberian *Reward* menghasilkan statistik uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai 1,280 dan probabilitas 0,076. Ini berarti probabilitas bahwa data dinamis yang dipublikasikan akan berdistribusi normal > tingkat signifikansi (α = 5% / 0,05).

Variabel insentif menghasilkan statistik uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai 1059 dan probabilitas 0,121. Artinya probabilitas kontrol > taraf signifikansi (α = 5% / 0,05) dinyatakan berdistribusi normal.

Variabel tunjangan menghasilkan statistik uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai 1,136 dan probabilitas 0,118. Artinya probabilitas > tingkat signifikansi (α = 5% / 0,05) dan data budaya kerja dilaporkan berdistribusi normal.

Variabel kinerja karyawan menghasilkan statistik uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai 1,070 dan probabilitas 0,208. Artinya Probabilitas > Signifikansi (α = 5% / 0,05) mengklaim struktur kerja terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Reward	,461	2,168
	Insentif	,793	1,262
	Tunjangan	,437	2,287

Sumber data diolah peneliti 2021

Hasil pengujian menunjukkan bahwa toleransi untuk variabel *reward*, insentif dan tunjangan kinerja karyawan melebihi 0,10. Artinya tidak ada hubungan antara variabel bebas. Perhitungan *Variance Inflation Factor* juga menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10. Oleh karena itu, penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
Reward	0,242	Tidak terjadi Heteroskesdisitas
Insentif	0,195	Tidak terjadi Heteroskesdisitas
Tunjangan	0.778	Tidak terjadi Heteroskesdisitas

Sumber : data primer diolah SPSS 2021

Berdasarkan tabel 4.11, hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara X1, X2 dan X3 > 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa regresi yang digunakan tidak menghasilkan varians variabel.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,157	,273		11,563	,000
	Reward	,268	,074	,561	3,637	,001
	Insentif	,020	,064	,037	,315	,754
	Tunjangan	,054	,084	,101	,639	,525

Sumber data diolah peneliti 2021

Kinerja = 3,157 + 0,268 X1 + 0,020 X2 + 0,054 X3+e

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut.

a. Y = Kinerja, ketika variabel dependen diprediksi oleh variabel independen. Kinerja karyawan adalah variabel dependen dalam perusahaan yang nilainya disediakan oleh kompensasi, insentif dan tunjangan.
b. a = 3,157 (positif) adalah nilai konstanta, hasil ramalan kinerja karyawan JNE Cabang Utama Surabaya.
c. Koefisien regresi untuk *reward* memiliki nilai b1 = 0,268 (positif). Kami menyimpulkan bahwa dengan meningkatnya variabel kompensasi, variabel kinerja karyawan cenderung meningkat.

d. Koefisien regresi variabel insentif dengan nilai b2 = 0,020 (positif). Kami menyimpulkan bahwa peningkatan variabel insentif cenderung meningkatkan kinerja karyawan.
e. Dengan Koefisien regresi variabel tunjangan dengan nilai b3 = 0,05 (positif). Kami menyimpulkan bahwa peningkatan variabel Kompensasi cenderung meningkatkan kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Simultan

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,588	3	2,529	13,030	,000(a)
	Residual	10,094	52	,194		
	Total	17,682	55			

Sumber data diolah peneliti 2021

Hasil pengujian simultan pada Tabel 4.11 menunjukkan nilai F hitung sebesar 13,030 dan taraf *signifikansi f* sebesar 0,000 (0,000 < 0,05), maka H1 diterima. Oleh karena itu, pada saat yang sama, kita dapat menyimpulkan bahwa variabel kompensasi, insentif, dan tunjangan mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Uji Parsial

Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,157	,273		11,563	,000
	Reward	,268	,074	,561	3,637	,001
	Insentif	,020	,064	,037	,315	,754
	Tunjangan	,054	,084	,101	,639	,525

Sumber data diolah peneliti 2021

Berdasarkan beberapa bukti yang disajikan pada Tabel 4.13, diperoleh informasi sebagai berikut :

a. Diketahui bahwa variabel *reward* memiliki nilai t 3,637 dan signifikansi 0,001 <0> 0,05, maka H0 diterima dan H3 ditolak.
b. Variabel insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai JNE Cabang Utama Surabaya karna hasil yang diperoleh hasil bahwa nilai t sebesar 0,315 dengan nilai signifikansi 0,754 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_3 ditolak,
c. Pada variabel Tunjangan diperoleh hasil bahwa nilai t sebesar 0,315 dengan nilai signifikansi 0,754 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_4 ditolak, yang artinya variabel Tunjangan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya.

5. Uji Determinasi

Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,655(a)	,429	,396	,440584	,429	13,030	3	52	,000

Sumber data diolah peneliti 2021

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur keefektifan model dalam menjelaskan perubahan variabel terikat. Hasil uji koefisien determinasi ditunjukkan pada Tabel 12 dengan nilai R^2 sebesar 0,29. Artinya perubahan bonus, insentif dan tunjangan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 2,9%. 57,1% (1,0 2,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

Pembahasan

1. **Pengaruh Pemberian *Reward,* Insentif, dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya**

   Berdasarkan hasil uji analisis data, dapat diketahui bahwa variabel reward, insentif dan tunjangan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Surabaya.

   Hasil uji hipotesis secara simultan memperoleh nilai signifikan 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari pada taraf signifikansi 0,05 maka H1 diterima, yaitu Reward, Insentif dan Tunjangan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya.

   Hal ini terjadi karena variabel reward mendominasi variabel insentif dan kompensasi, sehingga walaupun secara parsial kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan JNE Cabang Utama Surabaya.

2. **Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Kinerja Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya**

   Tanda koefisien positif dan signifikan pada variabel Reward menunjukkan bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa pemberian Reward yang tinggi akan meningkatkan Kinerja Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya.

   Reward adalah upaya pemimpin untuk memberikan penghargaan atas kerja karyawan dan oleh karena itu mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan memiliki potensi lebih.

   Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria (2017) dan Say (2020) menyatakan bahwa secara parsial bonus berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. **Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya**

   Hipotesis yang diajukan menyatakan bahwa terdapat faktor insentif mempengaruhi kinerja karyawan JNE Cabang Utama Surabaya, tidak diterima. Maka dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini variabel Insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya.

   Hal ini sesuai dengan pernyataan beberapa responden yang menyatakan bahwa Insentif yang diterima cenderung kurang. Mereka merasa bahwa insentif yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang

mereka lakukan, terutama bagi karyawan yang berprofesi sebagai kurir pegantar barang.

Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Lifana (2017) dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2018) yang menunjukkan bahwa secara parsial insentif finansial dan non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. **Pengaruh Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya**

   Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah bahwa variabel Tunjangan itu tidak dapat secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Hipotesis yang diajukan meyatakan bahwa terdapat faktor tunjangan mempengaruhi kinerja karyawan JNE Cabang Utama Surabaya, tidak diterima.

   Hal ini sesuai dengan uji statistik deskriptif dimana rata-rata keseluruhan yang diperoleh pada variabel tunjangan ialah 3,7 dan indikator degan nilai terendah adalah tunjangan hari raya dengan skor rata-rata 3,5 menunjukkan bahwa tunjangan hari raya yang diterima karyawan tidak tepat waktu.

   Hasil penelitian ini berbeda dengan yang dilakukan oleh Lifana (2017) dan Anisya (2021) yang menunjukkan bahwa tunjangan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji statistik, variabel reward, insentif dan tunjangan secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada JNE Cabang Surabaya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel reward secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan cabang JNE di Surabaya.
3. Hasil eksperimen penelitian menunjukkan bahwa variabel insentif tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di JNE Cabang Utama Surabaya.
4. Hasil pengujian menunjukan Variabel Tunjangan secara parsial tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan JNE Cabang Utama Surabaya.

Saran

1. Penelitian fokus pada *Reward,* Insentif, dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan. Maka disarankan untuk peneliti selanjutnya mencoba menambahkan variabel-variabel lain seperti motivasi, pelatihan kepemimpinan, kemampuan kerja dan lain-lain untuk memperluas lingkup penelitian mengenai Kinerja Karyawan.

2. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya perlu mempertimbangkan dan melihat jenis karyawa, apakah karyawan diperusahaan tersebut merupakan karyawan tetap, karyawan kontrak atau hanya mitra kerja.
3. Untuk penelitian selanjutnya perlu memperhatikan adanya potensi bias akibat pernyataan kuisioner kepada responden dapa dilakukan dengan kualitatif atau menggabungkan dengan metode interview.
4. Dari hasil pembahasan, variabel insentif dan tunjangan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan JNE Cabang Utama Surabaya perlu meninjau ulang pemberian insentif dan tunjangan yang ada di JNE Cabang Utama Surabaya agar dapat berfungsi secara maksimal.

Daftar Pustaka

Anishar, N. Nurie. dkk. 2021. *Efek Tunjangan, Insntif dan Kedisiplinan sebagai Determinan Kinerja Karyawan.* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bongaya Makassar.

Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi.* Bandung: PT.Alfabeta.

Fitria, Jimmy dan Sawitri Hunik S.R, 2017. *Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karir pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. DR. R. Soeharso Surakarta.* Surakarta.

Lifana, Meis. dkk, 2017. *Pengaruh Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Wilis Putra Utama Banyuwangi*. Universitas Jember.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajement Sumberdaya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Nurusshobakh, Azalia. 2017. *Pengaruh Pemberian Insentif dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan.* Universitas Islam Kediri.

Putra, A, S. 2018. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok*. Institut Pertanian Bogor.

Say B. Alfonsus dan Rasyid Erwin. 2020. *Pengaruh Reward dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Agen Platinum di Wilayah DKI Jakarta.* Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Unisadhuguna Jakarta.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Siti Nurhasanah*) Adalah Alumni FEB Unisma
Siti Asiyah)** Adalah Dosen FEB Unisma
Alfian Budi Primanto*)** Adalah Dosen FEB Unisma