

Analisis Hubungan Pemberian Insentif, Tunjangan, dan Kenaikan Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Telkomsel Lombok Tengah

[Analysis Of The Relationship Between Incentives, Allowances, and Promotions At The Telkomsel Central Lombok Office]

Septa Riza Abyandini^{1)*}, Helmy Fuadi²⁾, Siti Sriningsih³⁾

Universitas Mataram

septarizaabyandini@gmail.com (corresponding)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis hubungan pemberian insentif, tunjangan, dan kenaikan jabatan terhadap kinerja karyawan pada kantor Telkomsel Lombok Tengah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer, pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan pada seluruh karyawan pada kantor Telkomsel Lombok Tengah. Sedangkan analisis data menggunakan modus, dengan menggunakan alat analisis data yaitu SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan. (2) hasil pengujian antara pemberian tunjangan dengan kinerja karyawan menunjukkan adanya nilai yang positif signifikan. (3) hubungan antara kenaikan jabatan dengan kinerja karyawan menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan hasil analisis data dari pemberian insentif, tunjangan, dan kenaikan jabatan terbukti memiliki hubungan yang kuat dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Sehingga kedepannya Kantor Telkomsel Lombok Tengah perlu terus mengoptimalkan pemberian insentif, tunjangan, dan kenaikan jabatan demi mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: insentif; tunjangan; kenaikan jabatan; kinerja karyawan; kantor telkomsel Lombok Tengah

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between the provision of incentives, allowances, and promotion an employee performance at the Telkomsel Central Lombok office. A quantitative research approach was employed. Primary data were collected via questionnaires distributed to all employees at the Telkomsel Central Lombok office, and data anaylsis was conducted using SPSS softare. The result indicate taht : (1) there is a significant relationship between the provision of incentive and employee performance,(2) the analysis regarding allowances and employee performance reveals a significant positive association, and (3) there is a significant positive relationship between promotions and employee performance. The analysis demonstrates that incentive, allowances, and promotions all have a strong and statisticaally signifikant relationship with employee performance. Consequently , the Telkomsel Central Lombok office should continue to optimize these practices to maintance employee performance.

Keywords: incentives; allowances; promotions; employee performance, Telkomsel Central office.

PENDAHULUAN

Pada era digitalisasi, industri telekomunikasi menghadapi persaingan bisnis yang sangat ketat. PT Telkomsel sebagai pemimpin pasar dituntut untuk mempertahankan kualitas layanan yang dimiliki, dan semua itu bergantung pada bagaimana Sumber Daya Manusia (SDM). Kantor telkomsel yang berada di Praya Lombok Tengah merupakan perusahaan yang diandalkan untuk mencapai target

pemeliharaan jaringan, penjualan, dan kepuasan pelanggan. Sehingga memiliki kinerja karyawan yang baik adalah sebuah keharusan.

Kinerja karyawan tentunya harus didasari atau dipengaruhi oleh hal-hal yang mampu memberikan semangat kerja bagi seluruh karyawan misalnya dengan adanya pemberian insentif, tunjangan, dan kenaikan jabatan. Sehingga pada pencapaian target kerja di kantor Telkomsel Lombok Tengah dapat melakukan evaluasi, bagaimana jika pemberian insentif, tunjangan, dan kenaikan jabatan diberikan serta hubungannya terkait dengan kinerja karyawan. Semua perusahaan yang menginginkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas harus melakukan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu peneliti fokus pada tiga faktor utama penentu motivasi, yaitu pemberian insentif, tunjangan, dan kenaikan jabatan untuk melihat bagaimana ketiga hal tersebut berhubungan dengan kinerja karyawan pada kantor Telkomsel Lombok Tengah.

Perusahaan dapat memotivasi dan meningkatkan kualitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan bisnis dengan memberikan insentif yang tepat dan memadai (Ialisang et al, 2022). Pada penelitian ini Kantor Telkomsel Lombok Tengah memberikan insentif untuk menstimulus atau memotivasi para karyawan agar kinerjanya semakin bagus. Menurut (Mangkunegara, 2020) bentuk uang yang diberikan untuk memotivasi karyawan agar berprestasi dapat mencapai tujuan perusahaan. Selain insentif Kantor Telkomsel Lombok Tengah juga memberikan tunjangan, tunjangan juga merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atas kinerja yang telah dilakukan. Selanjutnya adalah pemberian kenaikan jabatan bagi karyawan, pada kantor Telkomsel Lombok Tengah bentuk dari pemberian kenaikan jabatan itu adalah promosi jabatan yang diberikan pada karyawan yang memenuhi standar dan dilihat dari penapaiannya. Ketika suatu branch di tempat karyawan tersebut bekerja membutuhkan posisi misalnya General Manager (GM) atau di daerah lain maka karyawan yang memenuhi standar akan di rekrut. Menurut (Fikri, 2017) pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai pada bidang atau tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan di Kantor Telkomsel Lombok Tengah juga dituntut untuk mencapai target – target tertentu, misalnya penjualan, layanan pelanggan, atau pemeliharaan jaringan. Menurut (Mangkunegara 2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara pemberian insentif, tunjangan, dan kenaikan jabatan pada Kantor Telkomsel Lombok Tengah, sehingga kedepannya dapat bermanfaat untuk memperkaya pengetahuan untuk peneliti selanjutnya, dapat menjadi masukan untuk perusahaan khususnya Kantor Telkomsel di Lombok Tengah, dan untuk para karyawan untuk dapat mempertimbangkan keputusan – keputusan yang mungkin akan diambil kedepannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Arikunto (2010) sifat umum penelitian kuantitatif, antara lain ; (a) kejelasan unsur, tujuan, subjek, sumber data sudah mantap dan rinci sejak awal, (b) dapat menggunakan sampel, (c) kejelasan desain penelitian, dan (d) analisis data dilakukan setelah semua data terkumpul. Menurut Sugiyono (2022) metode deskriptif adalah suatu metode pengumpulan data untuk diuji secara hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai status terakhir dari subjek penelitian.

Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh karena populasi dari penelitian ini adalah jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2017 : 85) teknik sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Penelitian ini dilakukan/dilaksanakan di Kantor Telkomsel, Leneng, kecamatan Praya, Kabupaten Lombok Tengah. Subjek penelitian terdiri dari 24 orang, yaitu seluruh karyawan yang bekerja di kantor Telkomsel.

Pengumpulan data dilakukan secara kuesioner dengan memberikan selebaran (lembaran) pertanyaan dan pernyataan yang diberikan oleh peneliti kemudian diberikan waktu beberapa hari untuk mengisi, karena tidak semua karyawan berada full di kantor. Pengukuran variabel akan dilakukan dengan skala likert. Skala likert adalah skala untuk mengukur sikap, pendapatan, dan

persepsi seseorang atau kelompok dalam menghadapi fenomena sosial yang meliputi skor 1 sampai 5, dengan skoring sebagai berikut ; (a) Sangat tidak setuju = 1, (b) Tidak Setuju = 2, (c) Netral = 3, (d) Setuju = 4, (e) Sangat Setuju = 5. Variabel independen (X) penelitian ini terdiri dari tiga, yaitu pemberian insentif, tunjangan dan kenaikan jabatan, dan variabel dependen (Y) dari penelitian ini adalah kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan analisis modus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Penelitian ini menganalisis tentang bagaimana hubungan antara pemberian insentif tunjangan dan kenaikan jabatan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Telkomsel Lombok Tengah. Lingkungan kerja di kantor Telkomsel Lombok Tengah memiliki karakteristik dengan dinamika tinggi dan target kerja yang ketat, dimana karyawan terbagi dalam beberapa unit kerja seperti divisi pelayanan langganan (customer service), penjualan dan pemasaran (sales & marketing), cansaver (petugas lapangan yang bertugas mendatangi masyarakat secara langsung untuk memperkenalkan produk menawarkan layanan, atau mengumpulkan data), SPG BIL (sales promotion girl, yang bertugas menjaga stan, menawarkan produk, melayani pelanggan pada suatu event), Adm gudang (bertugas dan bertanggung jawab atas keluar dan masuknya barang, mengelola data inventaris, dan membuat laporan stok perlengkapan layanan telkomsel), TRC (mengatur kompresi dan dekompresi data suara digital panggilan seluler), T-Care (karyawan mandiri dari Telkomsel berupa sistem atau mesin akses online bagi pelanggan untuk mencari informasi, meminta layanan, atau mengadu seputar produk), Manager TDC (pimpinan perusahaan yang bertugas mengelola penjualan, distribusi produk, dan jaringan outlet Telkomsel di wilayah tertentu), Kasir (petugas yang mengelola transaksi keuangan meliputi penerimaan pembayaran tunai dan non tunai, pencatatan arus kas masuk dan keluar, serta membuat laporan penjualan harian), Driver (pengemudi kendaraan kantor, biasanya roda empat untuk menjalankan keperluan operasional kantor), Promotor (petugas penjualan yang bertugas untuk menawarkan produk, memberikan evaluasi pelayanan, dan membantu proses aktivasi kartu atau perangkat kepada pelanggan).

Karakteristik Responden

Tabel 1. Lama Kerja Karyawan Telkomsel Lombok Tengah

Kategori	Frekuensi	Persentase	Keterangan
2-5 tahun	9	37,50%	MODUS
6-9 tahun	8	33,33%	
>10 tahun	7	29,17%	

Pada karakteristik lama kerja kategori yang memiliki frekuensi muncul paling banyak adalah responden dengan masa kerja 2 – 5 tahun, yaitu sebanyak 9 orang atau 30,57%, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tahap pengalaman kerja menengah.

Tabel 2. Jenis/Jabatan Karyawan Telkomsel Lombok Tengah

Kategori	Frekuensi	Persentase	Keterangan
Cansaver	9	37,50%	MODUS
SPG BIL	4	16,67%	
ARMY	4	16,67%	
Adm gudang	1	4,17%	
TRC	1	4,17%	
T-Care	1	4,17%	
Manager TDC	1	4,17%	
Kasir	1	4,17%	
Driver	1	4,17%	
Promotor	1	4,17%	

Pada bagian karakteristik jenis atau jabatan karyawan kategori yang paling sering muncul adalah Canvasser dengan jumlah 9 responden atau sekitar 37,50%, kondisi ini menunjukkan bahwa

mayoritas responden berasal dari posisi yang memiliki aktivitas operasional langsung dalam perusahaan.

Tabel 3. Jenis kelamin Karyawan Telkomsel Lombok Tengah

Kategori	Frekuensi	Persentase	Keterangan
Laki – laki	18	75,00%	MODUS
Perempuan	6	25,00%	

Berdasarkan tabel di atas jenis kelamin karyawan didominasi oleh laki – laki yaitu sebanyak 18 orang atau sekitar 75,00%, dan perempuan sebanyak 25% dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian besar posisi pekerjaan yang menjadi objek penelitian lebih bznzyk ditempati oleh laki – laki

Tabel 4. Ringkasan Modus Karakteristik Responden

Karakteristik	Modus	Fekuensi	Persentase	Jumkah Responden	Interpretasi
Lama kerja	2-5 tahun	9	37,50%	24	Kelompok responden terbanyak memiliki mas kerja 2-5 tahun.
Jabatan	Cansaver	9	37,50%	24	Jabatan yang paling banyak adalah cansaver.
Jenis kelamin	Laki laki	18	75,00%	24	Responden didominasi oleh laki – laki.

Pada karakteristi lama kerja, kategori yang memiliki frekuensi muncul paling sering (tinggi) adalah responden dengan masa kerja 2-5 tahun, yaitu sebanyak 9 orang atau 37,50%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tahap pengalaman kerja menengah, sehingga telah memiliki pengalaman yang cukup dalam memahami sistem pemberian insentif, tunjangan, dan mampu melihat peluang kenaikan jabatan. Karakteristik kategori jabatan paling banyak adalah Cansaver dengan jumlah 9 responden atau 38,50%, kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari posisi yang memiliki aktivitas operasional langsung dalam perusahaan. Kemudian berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki – laki yaitu sebanyak 18 orang atau sekitar 75%, sedangkan perempuan sebanyak 6 orang atau sekitar 25%. Melihat bahwa jumlah responden didominasi oleh laki – laki menunjukkan bahwa sebagian besar posisi pekerjaan yang menjadi objek penelitian lebih banyak ditempati oleh laki – laki

Hasil Uji Validitas

Tabel 5. Uji Validitas Sebelum Gugur

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pi1	0,627	0,404	Valid
Pi2	0,795	0,404	Valid
Pi3	0,715	0,404	Valid
Pi4	0,711	0,404	Valid
Pi5	0,288	0,404	Tidak Valid
Pi6	0,537	0,404	Valid

Variabel pemberian insentif (X1), terdapat lima item yang dinyatakan valid, yaitu, Pi1, Pi2, Pi3, Pi4, dan Pi6, hal itu ditunjukkan dari nilai R hitung masing – masing item tersebut pada rentang 0,537 hingga 0,795. Namun terdapat satu item yang tidak memenuhi nilai validitas yaitu Pi5 dengan nilai hitung sebesar 0,288, nilai tersebut lebih kecil dibandingkan R tabel 0,404. Sehingga dinyatakan tidak valid

Tabel 6. Uji Validitas Pemberian Tunjangan

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pj1	0,525	0,404	Valid
Pj2	0,306	0,404	Tidak Valid
Pj3	0,856	0,404	Valid
Pj4	0,656	0,404	Valid

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pj5	0,698	0,404	Valid
Pj6	0,624	0,404	Valid
Pj7	0,422	0,404	Valid

Pada variabel pemberian tunjangan (X2), dari tujuh item pernyataan terdapat enam item yang dinyatakan valid, yaitu Pj1, Pj3, Pj4, Pj5, Pj6, Pj7. Nilai R hitung item – item tersebut berada di atas R tabel, dengan nilai tertinggi sebesar 0,856 oada item Pj3, sementara itu item Pj2 memperoleh nilai R hitung sebesar 0,306 sehingga dinyatakan tidak valid karena berada di bawah batas minimum 0,404.

Tabel 7. Uji Validitas Kenaikan Jabatan

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kj1	0,572	0,404	Valid
Kj2	0,326	0,404	Tidak Valid
Kj3	0,485	0,404	Valid
Kj4	0,565	0,404	Valid
Kj5	0,721	0,404	Valid
Kj6	0,512	0,404	Valid
Kj7	0,574	0,404	Valid

Pada variabel kenaikan jabatan (X3) hasil pengujian menunjukkan bahwa enam item dinyatakan valid yaitu, Kj1, Kj3, Kj4, Kj5, Kj6, Kj7. Nilai R hitung pada item yang valid berada pada rentang 0,458 sampai 0,721. Akan tetapi item Kj2 memiliki nilai R hitung sebesar 0,326, sehingga tidak memenuhi kriteria validitas dan dinyatakan tidak valid.

Tabel 8. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Knk1	0,505	0,404	Valid
Knk2	0,802	0,404	Valid
Knk3	0,480	0,404	Valid
Knk4	0,546	0,404	Valid
Knk5	0,724	0,404	Valid
Knk6	0,725	0,404	Valid

Pada variabel kinerja karyawan (Y), seluruh enam item pernyataan yaitu Knk1, Knk2, Knk3, Knk4, Knk5, Knk6 memperoleh nilai R hitung lebih besar dari nilai R tabel 0,404. Nilai hitung rentang 0,480 sampai 0,801 sehingga seluruh item pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Variabel	Total item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Insentif	5	0,735	Reliabel
Tunjangan	6	0,730	Reliabel
Kenaikan jabatan	6	0,638	Reliabel
Kinerja karyawan	6	0,703	Reliabel

Variabel pemberian insentif memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,735 dengan lima item pernyataan, nilai tersebut menunjukkan bahwa item – item pada variabel pemberian insentif (X1) memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur persepsi responden mengenai pemberian insentif. Kemudian pada variabel pemberian tunjangan (X2) memperoleh nilai cronbach's alpha sebesar 0,730 dengan enam item pernyataan, halini menunjukkan bahwa instrumen pemberian tunjangan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Selanjtnya pada variabel kenaikan jabatan (X3) memiliki cronbach's alpha sebesar 0,638 dengan enam item pernyataan, meskipun nilainya paling rendah dibandingkan variabel lainnya, nilai tersebut masih berada di atas batas minimum 0,60 sehingga tetap dikategorikan reliabel. Yang terakhir adalah variabel kinerja karyawan (Y)

memperoleh nilai cronbach's alpha sebesar 0,703 dengan enam item pernyataan yang menunjukkan bahwa instrumen kinerja karyawan memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Analisis Modus

Tabel 10. Analisis Jawaban Responden

Variabel	Butir	1	2	3	4	5	Mo dus	Kategori Modus	Frekuensi Modus	%	Interpretasi/ Jawaban
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)					
Pemberian insentif (X1)	Pi1	0	0	3	5	16	5	Sangat Setuju	16	66,67	Dominan Sangat Positif
Pemberian insentif (X1)	Pi2	0	0	3	10	11	5	Sangat Setuju	11	45,83	Dominan Sangat Positif
Pemberian insentif (X1)	Pi3	0	0	2	12	10	4	Setuju	12	50,00	Dominan Positif
Pemberian insentif (X1)	Pi4	0	0	4	8	12	5	Sangat Setuju	12	50,00	Dominan Sangat Positif
Pemberian insentif (X1)	Pi5	0	0	8	14	2	4	Setuju	14	58,33	Dominan Positif
Pemberian insentif (X1)	Pi6	0	0	9	12	3	4	Setuju	12	50,00	Dominan Positif
Pemberian tunjangan (X2)	Pj1	0	0	1	17	6	4	Setuju	17	70,83	Dominan Positif
Pemberian tunjangan (X2)	Pj2	0	0	1	15	8	4	Setuju	15	62,50	Dominan Positif
Pemberian tunjangan (X2)	Pj3	0	0	5	7	12	5	Sangat Setuju	12	50,00	Dominan Sangat Positif
Pemberian tunjangan (X2)	Pj4	0	0	4	11	9	4	Setuju	11	45,83	Dominan Positif
Pemberian tunjangan (X2)	Pj5	0	0	3	9	12	5	Sangat Setuju	12	50,00	Dominan Sangat Positif
Pemberian tunjangan (X2)	Pj6	0	0	2	13	9	4	Setuju	13	54,17	Dominan Positif
Pemberian tunjangan (X2)	Pj7	0	0	5	15	4	4	Setuju	15	62,50	Dominan Positif
Kenaikan jabatan (X3)	Kj1	0	0	2	9	13	5	Sangat setuju	13	54,17	Dominan sangat positif
Kenaikan jabatan (X3)	Kj2	0	0	4	11	9	4	Setuju	11	45,83	Dominan positif
Kenaikan jabatan (X3)	Kj3	0	0	2	14	8	4	Setuju	14	58,33	Dominan positif
Kenaikan jabatan (X3)	Kj4	0	0	3	12	9	4	Setuju	12	50,00	Dominan positif
Kenaikan jabatan (X3)	Kj5	0	0	5	6	13	5	Sangat Setuju	13	54,17	Dominan sangat positif
Kenaikan jabatan (X3)	Kj6	0	0	1	12	11	4	setuju	12	50,00	Dominan positif
Kenaikan jabatan (X3)	Kj7	0	0	2	7	15	5	Sangat setuju	15	62,50	Dominan sangat positif
Kinerja karyawan (Y)	Knk1	0	0	4	15	5	4	Setuju	15	62,50	Dominan positif
Kinerja karyawan (Y)	Knk2	0	0	4	11	9	4	Setuju	11	45,83	Dominan positif
Kinerja karyawan (Y)	knk3	0	0	1	14	9	4	Setuju	14	58,33	Dominan positif
Kinerja karyawan (Y)	Knk4	0	0	5	11	8	4	Setuju	11	45,83	Dominan positif

Variabel	Butir	1	2	3	4	5	Mo dus	Kategori Modus	Frekuensi Modus	%	Interpretasi/ Jawaban
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)					
Kinerja karyawan (Y)	Knk5	0	0	3	13	8	4	setuju	13	54,17	Dominan positif
Kinerja karyawan (Y)	Knk6	0	0	3	7	14	5	Sangat setuju	14	58,33	Dominan sangat positif

Tabel 11. Analisis Modus Per Variabel

Variabel	Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5	Modus	Kategori	Frekuensi Modus	Total Jawaban	Persentase Modus
Pemberian insentif (X1)	0	0	29	61	54	4	Setuju	61	144	41,36%
Pemberian tunjangan (X2)	0	0	21	87	60	4	Setuju	87	168	51,79%
Pemberian kenaikan jabatan (X3)	0	0	19	71	78	5	Sangat setuju	78	168	46,43%
Kinerja karyawan (Y)	0	0	20	71	53	4	setuju	71	144	49,31%

Tabel 12. Analisis Total Skor Responden Per Variabel

Variabel	Jumlah butir	Rentang teoretis	Modus total skor	Frekuensi	Rata – rata butir	Makna umum
Pemberian insentif (X1)	6	6-30	26	8	4,33	Mendekati setuju
Pemberian tunjangan (X2)	7	7-36	30	6	4,29	Mendekati setuju
Kenaikan jabatan (X3)	7	7-35	31	7	4,43	Mendekati setuju
Kinerja karyawan (X3)	6	6-30	26	6	3,33	Mendekati setuju

Analisis modus jawaban responden digunakan untuk mengetahui kecenderungan jawaban yang paling sering diberikan oleh responden pada setiap indikator. Penelitian berdasarkan hasil analisis, jawaban responden secara umum menunjukkan kecenderungan positif karena sebagian besar jawaban berada pada kategori setuju dan sangat setuju.

Variabel insentif (X1), berdasarkan hasil analisis modus, sebagian besar indikator pemberian insentif memiliki modus pada skor 4 dan 5, item Pi1 memiliki modus skor 5 dengan frekuensi 15 responden atau 66,67%, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden Sangat Setuju terhadap pernyataan tersebut. Kemudian Variabel pemberian tunjangan (X2), pada variabel ini mayoritas indikator memiliki modus skor 4 (Setuju), item Pj1 memiliki modus skor 4 dengan frekuensi tinggi yaitu 17 responden atau 70%, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap pemberian tunjangan. Selanjutnya variabel kenaikan jabatan (X3), menunjukkan adanya kecenderungan jawaban yang cukup tinggi, beberapa indikator mendapatkan modus skor 5 atau Sangat Setuju. Item Kj7 memperoleh modus skor 5 dengan frekuensi 15 responden atau 62,50%, hal ini menunjukkan bahwa kesempatan atau sistem kenaikan jabatan dipersepsikan positif oleh sebagian besar responden. Yang terakhir adalah variabel kinerja karyawan (Y), sebagian besar indikator memiliki skor modus skor 4 atau setuju, item Knk1 memiliki modus skor dengan frekuensi 15 responden atau 62,50%, hal tersebut menunjukkan bahwa responden menilai kinerja karyawan berada pada kondisi yang baik.

Uji Korelasi Kendall's Tau

Tabel 13. Uji Korelasi Kendall's Tau

Variabel independen	Koefesien korelasi (R)	Sig. (2 Tailed)	Keterangan
Pemberian insentif (X1)	0,352*	0,030	Signifikan (sedang)
Pemberian tunjangan	0,556**	<0,001s	Signifikan (kuat)
Kenaikan jabatan	0,384*	0,031	Signifikan (sedang)

Hubungan antara pemberian insentif (X1) dengan kinerja karyawan (Y), nilai koefesien korelasi antara pemberian insentif (X1) dengan nilai signifikan 0,030 karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dengan kinerja karyawan. Nilai koefesien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik pemberian insentif yang diterima karyawan, maka kecenderungan kinerja karyawan juga meningkat.

Hubungan pemberian tunjangan (X2) dengan kinerja karyawan (Y), hasil pengujian menunjukkan nilai koefesien korelasi sebesar 0,556 dengan nilai signifikan < 0,001. Nilai tersebut menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara pemberian tunjangan dan kinerja karyawan, hubungan tersebut berada pada tingkat sedang sehingga dapat diartikan bahwa semakin baik tunjangan yang diberikan oleh perusahaan maka semakin baik juga kinerja karyawan.

Hubungan antara kenaikan jabatan (X3) dengan kinerja karyawan (Y), memiliki nilai koefesien korelasi dengan skor 0,348 dengan nilai signifikan 0,031, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kenaikan jabatan dengan kinerja karyawan. Artinya kesempatan kenaikan jabatan memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara pemberian insentif, tunjangan, dan kenaikan jabatan terhadap kinerja karyawan pada kantor Telkomsel Lombok Tengah. Berdasarkan pengujian kualitas instrumen yang meliputi uji validitas, dan reliabilitas, dari total 26 butir pernyataan awal, terdapat tiga item yang dinyatakan tidak valid (gugur), yaitu item Pi5 pada variabel insentif (X1), item Pj2 pada variabel tunjangan (X2), kemudian item Kj2 pada variabel kenaikan jabatan karena memiliki nilai r hitung lebih kecil dari r tabel sebesar 0,040. Setelah tiga item itu gugur, terbukti bahwa seluruh indikator yang tersisa valid dan memiliki konsistensi yang baik dengan nilai cronbach's alpha berada di atas batas maksimum 0,06. Dari sisi profil demografi mayoritas responden berada pada kelompok masa kerja 2 sampai 5 tahun sebanyak 35,50% menduduki jabatan operasional sebagai cansaver sebanyak 37,50% serta didominasi oleh laki – laki sebesar 75,00%. Kondisi ini mencerminkan bahwa objek penelitian didominasi oleh tenaga lapangan yang berada di fase produktif dan berinteraksi langsung dengan pencapaian target komersial perusahaan.

Pengujian korelasi kendall's tau-b antara insentif dengan kinerja karyawan menghasilkan koefesien korelasi sebesar 0,352 dengan nilai signifikan 0,030. Nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ini membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan dengan tingkat keeratan sedang antara pemberian insentif dan kinerja karyawan. Analisis deskriptif mendukung temuan ini, dimana indikator insentif memperoleh persepsi yang sangat positif dari responden, seperti yang terlihat pada item Pi1 yang mendapatkan persentase sangat setuju sebesar 66,67%. Karyawan di posisi cansaver sangat bergantung pada ketersediaan insentif penjualan berbasis target. Ketika perusahaan menerapkan insentif yang jelas dan kompetitif, karyawan terdorong untuk meningkatkan efisiensi dan pencapaian target kerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian Sapulette dan Supianto (2021) yang menemukan bahwa insentif berkaitan positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan operasional sebagai bentuk motivasi ekstrinsik. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Pratama dan Riana (2022) yang menegaskan bahwa insentif finansial yang adil berdampak lurus dengan peningkatan efisiensi kerja tenaga penjualan.

Selanjutnya variabel tunjangan, menunjukkan nilai koefesien korelasi sebesar 0,556 dengan nilai signifikan kurang dari 0,001, hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dengan tingkat korelasi yang paling kuat dibandingkan variabel independen lainnya terhadap kinerja karyawan. Secara deskriptif sebanyak 51,79% dari total jawaban butir variabel tunjangan berada pada kategori setuju, dengan indikator Pj1 mencapai tingkat persetujuan sebesar 70,81%.

Temuan ini memperlihatkan bahwa adanya tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, maupun tunjangan operasional lapangan memberikan rasa amandan kesejahteraan bagi karyawan. Hasil penelitian Nurcahyo dan Wikaningrum (2020) yang menyatakan bahwa tunjangan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan karena mencerminkan bentuk kepedulian perusahaan terhadap jminsns kerja karyawan jangka panjang.

Pada variabel kenaikan jabatan, hasil korelasi kendall's tau-b menghasilkan koefesien korelasi sebesar 0,348 dengan nilai signifikan dengan keeratan sedang antara kenaikan jabatan dan kinerja karyawan . secara deskriptif variabel ini memiliki nilai rata – rata tertinggi dimaana mayoritas jawaban responden berada pada pilihan sangat setuju sbesar 46,43%, serta indikator K_{j7} mencapai angka persetujuan sebesar 62,50%. Keterkaitan ini sagat relevan dengan latar belakang responden yang mayoritas memiliki masa kerja 2 sampai 5 tahun, pada rentang masa kerja tersebut, karyawan sedang fokus pada kepastian jenjang karir di perusahaan. Temuan ini menukung penelitian Ramli dan Sari (2021) yang menemukan bahwa promosi jabatan secara signifian meningkatkan kinerja karyawan melalui pemenuhan dorongan kepuasan kerja dan aktualisasi diri. Tindak lanjut dari penelitian ini adalah menyimpulkan bahwa pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Kantor Telkomsel Lombok Tengah perlu mendapatkan perhatian terutama pada pemeliharaan pemberian tunjangan, mengingat variabel tersebut memiliki dampak korelasi paling sominan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Hasil uji kendall's tau menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan pemberian insentif, tunjangan, dan kenaikan jabatan berdampak nyata pada hasil kerja dan perbaikan kinerja karyawan. Bentuk dan arah hubungan pemberian insentif tunangan dan kenaikan jabatan terhadap kinerja karyawan, hubungan dari ketiga variabel tersebut bersifat searah atau positif, yang berarti semakin baik sistem pemberian insentif, tunjangan dan kenaikan jabatan secara merata swngan syarat tertentu , maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat

Dari ketiga variabel tersebut, pemberian tunjangan menjadi faktor paling kuat hubungannya dengan peningkatan kinerja karyawan nilai korelasinya adalah sebesar 0,556 (kategori kuat) disusul oleh variabel insentif $r = 0,352$, dan kenaikan jabatan $r = 0,348$ berada pada tingkat pengaruh sedang. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat bagi kemajuan peusahaan pemberian insentif, tunjangan, dan kenaikan jabatan secara tidak langsung memberikan dampak yang baik bagi perusahaan, mengingat lingkungan kerja di industri telekomunikasi memiliki target operasional dan produktivitas tinggi. Peningkatan kinerja individu karyawan di kantor Telkomsel Lombok Tengah akan mendorong efisiensi operasional, kualitas layanan pelanggan, dan keberhasilan distribusi produk Telkomsel guna meningkatkan pencapaian dan kemajuan perusahaan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariyati, Y., & Mahera, A. (2018). *Pengaruh Kompensasi Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Mathari Department Store Nagoya Hill Batam*. Jurnal Bening, Vol. 5 (1) : 1-13
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2020), *Manajemen sumber daya manusia instansi*. Edisi XIV Bandung : PT. Remaja Rusda Karya
- Fikri, A. (2016). *Metodologi Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta : Rineka Cipta
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosada Karya
- Nurcahyo, A., & Wikaningrum, T. (2020). *Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang, 12 (2), 112 – 115.

- Pratama, I.G.A & Riana, I.G. (2022). *Analisis Pengaruh Kompensasi Variabel (Insentif) Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Penjualan*. E Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 11(4) 789 – 808.
- Priyono, 2008, Materi Perkuliahan Metode Penelitian Kuantitatif, *Fakultas Ekonomi Unipa, Surabaya*
- Ramli, A., & Sari, D.P. (2021). *Pengaruh Promosi Jabatan Dsn Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 9(2), 134 – 145.
- Sabrina, N.F., & M.Tomy A.R. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau*. Vol. 11, Issue 3, Desember 2021I Pages 225-231
- Sapulette, M.S., & Supianto, E. (2021). *Pengaruh Pemberian Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operasional*. Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis, 7(3), 621 – 632.