

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN  
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PT ANUGERAH SENTOSA ABADIS**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Carina Steffany  
190910098**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN  
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PT ANUGERAH SENTOSA ABADIS**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi salah satu syarat  
Memperoleh gelar sarjana**



**Oleh:  
Carina Steffany  
190910098**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2023**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Carina Steffany  
NPM/NIP : 190910098  
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

### **Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di PT Anugerah Sentosa Abadis**

Adalah hasil karya individu dan bukan "penyalinan" dari hasil karya orang lain. Sepengathuan saya, didalam skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah di tulis atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dari naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 27 Januari 2023



**Carina Steffany**  
**190910098**

**PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN  
INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PT ANUGERAH SENTOSA ABADIS**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
Memperoleh gelar sarjana**

**Oleh  
Carina Steffany  
190910098**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal  
Seperti tertera di bawah ini**

**Batam, 27 Januari 2023**



**Hikmah, S.E., M. Si.  
Pembimbing**



## ABSTRAK

Seiring dengan perkembangan zaman di waktu sekarang ini, banyak perusahaan yang mencari SDM yang kompeten yang mampu dan sanggup bekerja secara profesionalitas serta teliti untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat melakukan kewajiban yang sudah diberikan dengan benar. Aspek yang perlu diperhatikan oleh sebuah perusahaan untuk meraih keberhasilan perusahaannya adalah beban kerja, motivasi kerja dan insentif karena ketiga aspek ini sanggup mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa seberapa besar peran beban kerja, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT Anugerah Sentosa Abadis. Penelitian kuantitatif digunakan sebagai metode penelitian serta populasi semua karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis. Jumlah populasi karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis sebesar 160 karyawan serta jumlah sampel yang akan digunakan sebesar 160 responden. Non-probability sampling dipilih sebagai teknik sampling. Metode analisis data yang digunakan yaitu metode uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F dengan bantuan aplikasi SPSS versi 26. Hasil penelitian, ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Sentosa Abadis, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Sentosa Abadis, Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Sentosa Abadis, serta beban kerja, motivasi kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Beban Kerja; Motivasi Kerja; Insentif; Kineja Karyawan

## **ABSTRACT**

*Along with the development of the times at this time, many companies are looking for competent human resources who are able and able to work professionally and thoroughly to achieve company goals and be able to carry out obligations and those that have been given correctly. Aspects that need to be considered by a company to achieve the success of its company are workload, work motivation and incentives because these three aspects can affect the performance of employees in a company. The purpose of this research is to analyze how big the role of workload, work motivation and incentives is on employee performance at PT Anugerah Sentosa Abadis. Quantitative research was used as a research method as well as the population of all employees of PT Anugerah Sentosa Abadis. The total population of PT Anugerah Sentosa Abadis employees is 160 employees and the number of samples to be used is 160 respondents. Random sampling was chosen as the sampling technique. Data analysis methods used are validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, multiple linear regression analysis, IT test and iF test with the help of the SPSS version 26 application. From the results of the study, it was found that workload has a significant positive effect on employee performance at PT. Anugerah Sentosa Abadis, work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Anugerah Sentosa Abadis, Incentives have a positive and significant effect on employee performance at PT. Anugerah Sentosa Abadis, as well as workload, work motivation and incentives have a positive and significant simultaneous effect on employee performance variables.*

**Keywords:** *Workload; Work motivation; Incentive; Employee Performance*

## KATA PENGATAR

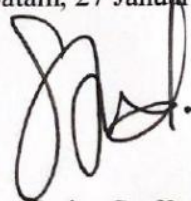
Segala puji dan hormat penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, Sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran demi penyempurnaan dan penulisan skripsi ini. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. yang menjabat sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.SI. yang menjabat sebagai Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial Humaniora , Universitas Putera Batam;
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam yang telah membimbing dan memberikan saran kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini;
5. Kepada semua para dosen dan staff karyawan Universitas Putera Batam yang telah membagi ilmu pengetahuan;
6. Keluarga, Orang tua dan teman-teman yang telah berjasa dan selalu setia memberikan dukungan serta doa yang selalu di panjatkan, serta kasih sayang dan amanat.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu menurunkan rahmat hidayat serta taufik-Nya, amiin.

Batam, 27 Januari 2023



Carina Steffany





**Universitas Putera Batam**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMBUNG</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Identifikasi Masalah .....	7
1.3. Batasan Masalah .....	7
1.4. Perumusan Masalah.....	8
1.5. Tujuan Penelitian .....	8
1.6. Manfaat Penelitian .....	9
1.6.1. Manfaat Aspek Teoritis .....	9
1.6.2. Manfaat Aspek Praktis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Teori Dasar .....	11
2.1.1. Beban Kerja .....	11
2.1.1.1. Pengertian Beban Kerja.....	11
2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	12
2.1.1.3. Jenis-jenis Beban Kerja .....	13
2.1.1.4. Indikator Beban Kerja .....	14
2.1.2. Motivasi kerja .....	14
2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	14
2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	15
2.1.3. Insentif .....	19
2.1.4. Kinerja Karyawan .....	22
2.2. Penelitian Terdahulu .....	25
2.3. Kerangka Pemikiran .....	26
2.3.1. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.3.2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	27
2.3.3. Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan .....	27
2.4. Hipotesis .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian.....	29
3.2. Sifat Penelitian .....	29
3.3. Lokasi dan Periode Penelitian.....	29

3.3.1.	Lokasi Penelitian.....	29
3.3.2.	Periode Penelitian.....	30
3.4.	Populasi dan Sampel .....	30
3.4.1.	Populasi .....	30
3.4.2.	Teknik Penentuan Besar Sampel.....	31
3.4.3.	Teknik Sampling .....	31
3.5.	Sumber Data .....	31
3.6.	Metode Pengumpulan Data.....	32
3.6.1.	Skala Pengukuran Data.....	33
3.7.	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	33
3.7.1.	Variabel Independen .....	34
3.7.2.	Variabel Dependen.....	34
3.8.	Metode Analisis Data .....	35
3.9.	Uji Hipotesis .....	41
3.9.1.	Uji T .....	41
3.9.2.	Uji F.....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	43
4.1.1.	Sejarah Perusahaan.....	43
4.1.2.	Logo perusahaan .....	44
4.2.	Deskripsi Karakteristik Responden.....	44
4.2.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
4.2.2.	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	45
4.2.3.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	45
4.2.4.	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	46
4.3.	Deskripsi Jawaban Responden.....	47
4.3.1.	Analisis Deskriptif .....	47
4.3.1.1.	Deskriptif Variabel Beban Kerja (X1) .....	48
4.3.1.2.	Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	49
4.3.1.3.	Deskriptif Variabel Insentif (X3).....	50
4.3.1.4.	Deskriptif Variabel Kinerja (Y) .....	51
4.3.2.	Analisis Data.....	52
4.3.2.1.	Hasil Uji Validitas.....	52
4.3.2.2.	Hasil Uji Realibilitas .....	54
4.3.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	55
4.3.3.1.	Hasil Uji Normalitas.....	55
4.3.3.2.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	57
4.3.3.3.	Hasil Uji Heteroskedasitas.....	57
4.3.4.	Hasil Uji Pengaruh .....	59
4.3.4.1.	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
4.3.4.2.	Hasil Uji Analisis Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	60
4.4.	Hasil Uji Hipotesis .....	60
4.4.1.	Hasil Uji T .....	60
4.4.2.	Hasil Uji F.....	62
4.5.	Pembahasan .....	62
4.5.1.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	62

4.5.2.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	63
4.5.3.	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.....	63
4.5.4.	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan.....	64
4.6.	Implikasi Penelitian.....	64

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1.	Simpulan.....	65
5.2.	Saran.....	65

**DAFTAR PUSTAKA**

LAMPIRAN 1 PENDUKUNG PENELITIAN

LAMPIRAN 2 DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN 3 SURAT IZIN PENELITIAN

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1</b> Kerangka Pemikiran .....	27
<b>Gambar 4.1</b> Diagram Histogram .....	55
<b>Gambar 4.2</b> Grafik normal P-P <i>Plot of Regression Standardized Residual</i> .....	56
<b>Gambar 4.3</b> Hasil Uji Heteroskedasitas menggunakan <i>Scatterplot</i> .....	58

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1.1</b> Data Karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis .....	4
<b>Tabel 1.2</b> Kinerja Marketing PT Anugerah Sentosa Abadis Bulan Maret – Agustus 2022 .....	6
<b>Tabel 2.1</b> Peneliti Terlebih Dahulu .....	25
<b>Tabel 3.1</b> Jadwal Penelitian .....	30
<b>Tabel 3.2</b> Skala Likert .....	33
<b>Tabel 3.3</b> Pengertian Variabel Operasional .....	35
<b>Tabel 3.4</b> Rentang Skala.....	37
<b>Tabel 4.1</b> Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
<b>Tabel 4.2</b> Profil Responden Berdasarkan Usia .....	45
<b>Tabel 4.3</b> Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	46
<b>Tabel 4.4</b> Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	47
<b>Tabel 4.5</b> Rentang Skala.....	47
<b>Tabel 4.6</b> Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Beban Kerja .....	48
<b>Tabel 4.7</b> Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi Kerja.....	49
<b>Tabel 4.8</b> Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Insentif .....	50
<b>Tabel 4.9</b> Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja .....	51
<b>Tabel 4.10</b> Hasil Uji Validitas Beban Kerja ( $X_1$ ) .....	52
<b>Tabel 4.11</b> Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) .....	53
<b>Tabel 4.12</b> Hasil Uji Validitas Variabel Insentif ( $X_3$ ).....	53
<b>Tabel 4.13</b> Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	54
<b>Tabel 4.14</b> Hasil Uji Realibilitas .....	54
<b>Tabel 4.15</b> Hasil Uji <i>Kolmogroff-Smirnov</i> .....	56
<b>Tabel 4.16</b> Hasil Uji Multikolinieritas .....	57
<b>Tabel 4.17</b> Hasil Uji Heteroskedasitas .....	58
<b>Tabel 4.18</b> Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda .....	59
<b>Tabel 4.19</b> Hasil Uji Analisis Determinasi ( $R_2$ ) .....	60
<b>Tabel 4.20</b> Hasil Uji T .....	61
<b>Tabel 4.21</b> Hasil Uji F .....	62

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3.1</b> Rentang Skala .....	36
<b>Rumus 3.2</b> Regresi Linear .....	40



**Universitas Putera Batam**



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Seiring dengan perkembangan zaman di waktu sekarang ini, banyak perusahaan yang sadar betapa pentingnya mengelola dan memanajemen sumber daya yang ada dalam perusahaan terutama sumber daya manusia, karena perlunya perusahaan untuk melatih dan mengingatkan setiap karyawannya untuk mampu bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan kinerja produktivitas yang baik bagi perusahaan. Setiap perusahaan diuntut untuk menghasilkan tenaga kerja yang baik dan memuaskan, demi menjalankan kelangsungan hidup perusahaan. Setiap karyawan yang dipekerjakan oleh sebuah perusahaan wajib memberikan hasil kerja yang optimal, karena dengan adanya kinerja karyawan yang optimal dapat berdampak positif pada perkembangan suatu perusahaan.

Suatu keberhasilan perusahaan tidak hanya diukur dari segi keuntungan yang dihasilkan saja, tetapi dinilai dari beberapa faktor pendukung lainnya, salah satunya seperti kemampuan sumber daya manusia perusahaan yang berperan sebagai penggerak dalam menjalankan operasi dan produksi di sebuah perusahaan serta penting dalam menjaga kesinambungan perusahaan dalam pengembangannya (Faroman Syarief, Andrie Kurniawan, Zandra Dwanita Widodo et al., 2022: 2). Dengan tujuan menciptakan kesetaraan antara tuntutan pekerjaan dan potensi karyawannya. Saat ini banyak perusahaan yang mencari sumber daya manusia yang mampu dan sanggup bekerja secara profesionalitas

serta teliti untuk mencapai tujuan perusahaan dan dapat melakukan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dengan baik.

Perusahaan sebaiknya tidak memberikan beban kerja yang berlebihan kepada karyawan, karena dapat menyebabkan kinerja karyawan tersebut terganggu. Setiap pekerjaan merupakan beban kerja bagi karyawan dan setiap tenaga kerja yang memiliki kemampuan dalam menangani beban kerjanya baik beban kerja fisik, mental maupun beban kerja sosial (Mahawati et al., 2021: 4). Adapun beban kerja yang lebih dapat menimbulkan stress pada karyawan, dimana hal tersebut juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, maka perusahaan harus dapat mengatasi hal tersebut dengan membagi pekerjaan individu karyawannya secara adil dan sesuai dengan kemampuan kerja setiap karyawannya.

Dalam mengatur sumber daya manusia motivasi kerja sangat diperlukan sehingga karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien (Widyaningrum, 2019: 17). Motivasi memberikan dampak positif dalam kegiatan perusahaan dan motivasi berkaitan dengan perkembangan keahlian karyawannya. Motivasi adalah semangat atau dorongan yang dimiliki seseorang untuk mendorong dalam melaksanakan suatu aktivitas maupun kegiatan. Karena itu, orang mau bekerja dan melakukan aktivitas dengan kemampuan dan potensi yang mereka miliki guna memenuhi arti yang dilakukannya dalam melakukan kegiatan tersebut.

Insentif merupakan salah satu bagian penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Insentif yang diberikan kepada karyawan dengan adil dan layak adalah penggerak yang dapat menciptakan pemeliharaan karyawan

(Sinambela & Sarton, 2019: 610). Insentif dapat menjadi stimulus untuk dorongan bagi karyawan untuk bekerja untuk menghasilkan penghasilan selain gaji maupun upah yang dibayarkan oleh perusahaan. Perusahaan harus melakukan tindakan insentif dalam mengupayakan peningkatan efektivitas karyawan. Dengan perusahaan membagikan insentif untuk karyawannya maka perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mengurangi kejadian perpindahan karyawan.

Setiap karyawan harus memiliki kemauan dan kemampuan tertentu untuk melakukan dan menyelesaikan semua aktivitas dengan baik. Tidak semua orang dapat mengerti dan melakukan pekerjaan yang sudah ditugaskan karena pemahaman tentang kemampuan dan kemauan untuk bekerja dalam melakukan pekerjaan dan cara mengerjakannya sama penting. Dengan kata lain, pengelolaan kinerja karyawan yang baik pasti akan membawa perusahaan ke jalur yang sukses. Kinerja karyawan merupakan hasil atau kinerja yang nyata dan terbukti meningkatkan kontribusi perusahaan terhadap target perusahaan yang sudah di rencanakan (Huseno, 2016: 86).

PT Anugerah Sentosa Abadis adalah perseroan terbatas yang berdiri sejak tanggal 21 Oktober tahun 2010 dengan mencakup seluruh rantai nilai pengembangan properti utama, mulai dari evaluasi lokasi hingga perencanaan proyek, implementasi, dan pemasaran. PT Anugerah Sentosa Abadis berfokus pada kota dan tempat tinggal layanan di lokasi yang luar biasa dan menampilkan perlengkapan berkualitas tinggi untuk klien yang cerdas. Strategi perusahaan tidak hanya mencakup pengembangan properti berkualitas tinggi, tetapi juga

pengelolaan properti investasi untuk tujuan menghasilkan pendapatan tahunan yang konsisten.

Bisnis investasi utama memanfaatkan pengalaman dan kesuksesan bertahun-tahun sebagai investor, telah dibangun menjadi bisnis inti grup dengan tim profesional investasi yang terlatih dan berpengalaman yang mencakup ekuitas dan investasi langsung. Menjadikan Batam sebagai salah satu kawasan Kawasan Ekonomi Khusus terkemuka di Indonesia. Saat ini memiliki lebih dari satu juta kaki persegi area kantor, industri, ritel, perumahan dan hotel internasional. Kehadiran global Grup manajemen perhotelan dan akuisisi aset hotel Tim manajemen investasi telah diatur secara regional untuk memanfaatkan sumber daya grup di bawah Manajemen *Real Estat Ritel* dan Manajemen Modal *Real Estat Ritel*. Berikut adapun data karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis:

**Tabel 1.1** Data Karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis

<b>No</b>	<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
1	<i>Reception</i>	1
2	<i>Finance</i>	15
3	<i>Accounting</i>	13
4	<i>Secretary</i>	2
5	<i>Cashier</i>	5
6	<i>Project</i>	10
7	<i>Purchasing</i>	8
8	HRD	6
9	<i>Legal</i>	12
10	IT	3
11	<i>Marketing</i>	76
12	<i>Admin Marketing</i>	2
13	<i>Security</i>	4
14	<i>Office Boy</i>	3
<b>TOTAL</b>		<b>160</b>

**Sumber:** HRD PT Anugerah Sentosa Abadis (2022)

Permasalahan yang timbul dan ditemukan dalam PT Anugerah Sentosa Abadis ini bahwa minimnya kepekaan perusahaan untuk dapat mengetahui bahwa bobot kerja yang diberikan kepada masing-masing karyawan ternyata melebihi kapasitas karyawannya dan tidak sesuai dengan bidang yang dimiliki setiap karyawan dan memiliki permasalahan beban kerja yang berbeda-beda. Serta beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan kantor, sehingga mengakibatkan para karyawan tidak mampu menyelesaikan tugasnya. Minimnya jumlah karyawan dalam perusahaan tersebut serta banyaknya beban pekerjaan yang harus dilakukan sehingga mengakibatkan karyawan bersifat diam dan tidak peduli dalam melakukan pekerjaan.

Selain permasalahan beban kerja, kurangnya motivasi kerja dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, dan akhirnya para karyawan berperilaku pasif dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang berperilaku pasif dapat mengakibatkan pekerjaan yang sudah diberikan perusahaan tidak dikerjakan dengan serius dan maksimal. Hal ini dikarenakan karena perusahaan tidak memberikan penghargaan kepada karyawan terbaik yang sudah bekerja dengan optimal dan mencapai target perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya, sehingga hal tersebut dapat menjadi pemicu bagi para karyawan tidak memiliki rasa motivasi untuk bekerja lebih giat dalam mencari calon konsumen.

**Tabel 1.2** Kinerja *Marketing* PT Anugerah Sentosa Abadis

Bulan Maret – Agustus 2022

Bulan	Target (Konsumen)	Pencapaian		Keterangan
		<i>Marketing</i> (Nasabah)	Presentase	
Maret	10	12	100%	Masuk Target
April	5	1	20%	Tidak Masuk
May	7	8	100%	Masuk Target
Juni	8	7	87%	Tidak Masuk
Juli	4	1	25%	Tidak Masuk
Agustus	7	3	42%	Tidak Masuk

**Sumber:** *Marketing* PT Anugerah Sentosa Abadis (2022)

Dapat dilihat dari tabel 1.2 pencapaian target *marketing* PT Anugerah Sentosa Abadis, bahwa ternyata permasalahan pencapaian target oleh PT Anugerah Sentosa Abadis terjadi pada bulan Maret hingga Agustus 2022 yang apabila ditarik nilai rata-rata pencapaian target *marketing* sebesar 62% yang memperlihatkan para *marketing* tidak mencapai target perusahaan yaitu sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan *marketing* semakin menurun bahkan nilai tingkat pencapaian *marketing* tidak mampu mencapai sasaran perusahaan bahkan sangat jauh dari sasaran yang sudah ditetapkan. Hal ini dapat terjadi karena menurut *marketing* dari pihak Anugerah Sentosa Abadis tidak optimal dan semaksimal mungkin dalam memberikan insentif yang sesuai dengan harapan para *marketing* atau staf lainnya. Hal tersebut mengakibatkan, khususnya bagian *marketing* kurangnya atau tidak mempunyai semangat untuk mencapai target yang lebih tinggi. Pihak *marketing* menganggap hasil yang sudah dicapai atau diraih tidak sebanding dengan insentif yang diterima.

Dari uraian permasalahan yang sudah dibahas sebelumnya, maka dari itu peneliti akan mengambil sebuah judul penelitian yang menyangkut tentang “Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Anugerah Sentosa Abadis.”

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang permasalahan yang sudah dibahas sebelumnya, maka peneliti ingin menetapkan pengidentifikasian tentang permasalahan apa yang sedang terjadi dalam PT Anugerah Sentosa Abadis, sebagai berikut:

1. Pembagian beban kerja karyawan yang tidak sesuai dengan keahliannya.
2. Karyawan tidak memperoleh prestasi maupun penghargaan dalam melakukan pekerjaannya dapat menurunkan motivasi karyawan.
3. Perusahaan belum optimal dan semaksimal mungkin dalam memberikan insentif.
4. Karyawan menerima beban kerja yang tidak sesuai, rendahnya motivasi, dan karyawan yang tidak menerima insentif dengan optimal dapat mengakibatkan kemerosotan tingkat kinerja karyawan.

### **1.3. Batasan Masalah**

Mempertimbangkan terbatasnya sumber dari beberapa segi baik dari segi pengetahuan, keterampilan, tenggat waktu, dan pendanaan, jadi tidak bisa setiap masalah dapat dibahas oleh peneliti. Sehingga, muncul pembatasan masalah supaya peneliti dapat memberikan perhatian seutuhnya dalam melakukan penelitian, dan peneliti dapat memilih dan menentukan batasan masalah sehingga penelitian tidak lebih luas dan dapat lebih efektif, lebih terorganisir dan lebih

mudah dimengerti. Oleh karena itu, peneliti merumuskan batasan-batasan tertentu terhadap masalah tersebut, yaitu:

1. Variabel penelitian beban kerja, motivasi kerja dan insentif.
2. Penelitian ini dilakukan di PT. Anugerah Sentosa Abadis.

#### **1.4. Perumusan Masalah**

Setelah diuraikan dalam latar belakang penelitian ini, penelitian menentukan perumusan masalah seperti dibawah ini:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis?
4. Apakah beban kerja, motivasi dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Dari perumusan masalah yang sudah dibahas sebelumnya maka menciptakan tujuan yang diharapkan untuk dapat memenuhi dan memperoleh gambaran yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Berikut merupakan tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis.



2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis.
3. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja, motivasi dan insentif secara simultan terhadap PT Anugerah Sentosa Abadis.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dapat ditemukan sebagai tambahan materi teori bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk berpartisipasi sebuah topik penelitian yang memiliki dinamika yang sama. Serta untuk mengumpulkan informasi dan pengetahuan khususnya teruntuk dunia pendidikan dan persisnya sebagai berikut:

#### **1.6.1. Manfaat Aspek Teoritis**

Dari penelitian yang dibuat ini, peneliti memiliki harapan untuk dapat membantu dengan menambah sebagai bahan referensi untuk bidang edukasi dan pengetahuan bagian manajemen. Adapun harapan lain dari peneliti yakni hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk menambah ilmu manajemen, terutama di unsur beban kerja, motivasi, dan insentif, serta kinerja karyawan.

#### **1.6.2. Manfaat Aspek Praktis**

Adapun manfaat selain dari aspek teoritis, yakni adalah manfaat dari aspek praktis, yaitu:

1. Bagi perusahaan

Dapat dijadikan sebagai bahan nasihat maupun amanat yang bermanfaat dan berhubungan dengan beban kerja, motivasi kerja, dan insentif karyawan, dengan tujuan untuk mengurangi tingkat kecurangan dan meningkatkan kerja karyawan.

2. Bagi para peneliti selanjutnya

Dapat menambah pemahaman dan ilmu pengetahuan yang telah diraih dalam penelitian.

3. Bagi universitas

Dapat berguna untuk sumber pengetahuan di perpustakaan.

4. Bagi peneliti

Untuk mempraktikan wawasan dan gagasan ilmu yang sudah dipelajari di perkuliahan kedalam perusahaan.



**Universitas Putera Batam**

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

##### **2.1.1. Beban Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan. Kelebihan beban kerja dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas dalam suatu perusahaan. Jika perusahaan membebankan kepada karyawannya dengan sejumlah tanggung jawab dan kewajiban yang banyak dan berlebihan maka hasil kinerja yang dikerjakan karyawan tersebut tidak dapat mencapai hasil optimal karena rentang waktu yang diberikan dalam mengerjakan kewajiban tersebut sangatlah pendek dan sedikit, sehingga dapat mengakibatkan dampak secara langsung maupun tidak langsung (Jannah, 2021).

Definisi beban kerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, yang merupakan selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi (Hutabarat, 2018: 23). Sedangkan menurut (Ali et al., 2022) beban kerja adalah pekerjaan yang membutuhkan keterampilan dan pengetahuan yang dilakukan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan baik dalam bentuk psikis maupun fisik. Dapat diambil kesimpulan dari pengertian beban kerja yaitu serangkaian aktivitas atau tugas yang dibebankan kepada karyawan dan menjadi pekerjaan karyawan tersebut selama jangka waktu yang sudah disepakati.

### **2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Setiap karyawan tentunya berharap bahwa beban kerja yang ditanggungnya tidak terlalu berlebihan dan wajar jika perusahaan membaginya sesuai dengan kemampuan karyawannya masing-masing. Adapun hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan mengenai beban kerja yang akan diberikan kepada karyawan. Berikut beberapa hal yang memiliki pengaruh terhadap beban kerja (Hutabarat, 2018: 35-36), yakni meliputi:

#### **1. Faktor Internal**

Jenis kelamin, umur, kondisi kesehatan baik fisik maupun mental, motivasi, persepsi, dan lainnya merupakan faktor internal yang mempengaruhi beban kerja yang akan diberikan kepada karyawan. Faktor ini merupakan faktor yang berkaitan dengan tindakan yang sedang terjadi didalam tubuh karyawan tersebut.

#### **2. Faktor Eksternal**

Setelah faktor internal maka akan ketemu dengan faktor eksternal yang dapat memberikan dampak kepada beban kerja. Kategori faktor eksternal antara lain sebagai berikut:

##### **a. Lingkungan Kerja**

Karyawan dapat merasakan aman dan kedamaian dapat dilihat dari tempat lingkungan karyawan bekerja. Tempat kerja yang buruk, hawa yang panas, banyak debu, asap, kebisingan, polusi udara atau ruangan kerja yang tidak ada jenedela atau ventilasi tidak baik dalam lingkungan kerja dan termasuk

kategori tempat kerja yang cukup berbahaya yang dapat mengakibatkan seorang karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan.

b. Sarana dan Prasarana dalam bekerja

Faktor tunggal ini menunjuk pada beberapa hal yang berhubungan, seperti sarana dan prasarana atau pelayanan. Peralatan baru untuk memudahkan pekerjaan karyawan dalam menangani permasalahan dalam menggenapi peran dan tanggung jawab mereka.

c. Organisasi Kerja

Dalam organisasi kerja terdapat yang namanya tata cara atau etika pekerjaan yang dapat membantu karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang diberikan.

### **2.1.1.3. Jenis-jenis Beban Kerja**

Menurut (Hutabarat, 2018: 37) ditemukan perbedaan antara keahlian yang dimiliki setiap karyawan sehingga perusahaan mempertimbangkan untuk beban kerja yang akan diberikan atau dibebankan untuk setiap karyawannya yang akan dikategorikan dalam 2 jenis sebagai berikut:

1. Jenis beban kerja fisik

Beban kerja fisik adalah beban yang dapat diukur langsung dari fisik pekerja yang bersangkutan, baik secara obyektif maupun subyektif.

2. Jenis beban kerja mental

Beban kerja mental merupakan beban kerja yang berhubungan terhadap mental & ketersediaan sumber daya otak manusia tersebut. Tuntutan atau

keperluan mental berhubungan dengan proses mental yang diperlukan dalam suatu kegiatan.

#### **2.1.1.4. Indikator Beban Kerja**

Menurut penelitian dari (Ahmad et al., 2019) adapun indikator yang digunakan untuk menilai bagian atau porsi untuk seberapa besar tanggung jawab yang dipikul oleh seseorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya yakni dijelaskan sebagai berikut.

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan Waktu Kerja
3. Target yang Harus Dicapai.

#### **2.1.2. Motivasi kerja**

##### **2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Dalam meningkatkan keefisiensi perusahaan, motivasi memiliki peran yang sangat penting. Hal tersebut dikarenakan perilaku karyawan dipengaruhi oleh motivasi (Widyaningrum, 2019: 17). Karyawan dapat bekerja dengan lebih giat dan semangat jika memiliki motivasi kerja. Setiap pribadi masing-masing orang memahami motivasi dengan perspektif tersendiri, tergantung dengan posisi dan kondisi mereka. Motivasi secara sederhana dapat didefinisikan sebagai sebuah dorongan atau faktor yang membantu dan mendorong pribadi orang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, yang memiliki harapan untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi dengan kemampuan dan bakat yang dimiliki oleh karyawan (Farida & Hartono, 2016: 26).

Secara sudut pandang sistematis, (Tsauri, 2014: 164) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh pribadi masing-masing dalam wujud dorongan maupun dukungan. Seiring dengan memaksimalkan motivasi, perusahaan akan memberikan hal-hal tertentu sebagai bahan pendorong motivasi karyawan perusahaan tersendiri. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa sesuatu yang menghubungkan harapan keinginan karyawan dengan penyelesaian pekerjaan yang telah diberikan disebut dengan motivasi kerja.

#### **2.1.2.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan sebuah reaksi psikis yang dipengaruhi oleh beberapa faktor (Sinambela & Sarton, 2019: 589-591). Adapun faktor yang dimaksud dibagi menjadi dua macam, yakni dijelaskan sebagai berikut.

##### **1. Faktor Internal**

Hal-hal yang mempengaruhi karyawan tersebut dari dalam dirinya dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi dikenal dengan faktor internal, adapun antara lain sebagai berikut:

##### **a. Keinginan berkelangsungan hidup**

Untuk setiap pribadi di dunia ini yang masih hidup, tentunya memiliki keinginan untuk bertahan hidup. Dalam bertahan hidup, tentunya ada yang dibutuhkan oleh pribadi karyawan, seperti:

- 1) Mendapatkan pekerjaan yang tetap meskipun penghasilan yang pas-pasan.
- 2) Tempat kerja yang damai, aman dan nyaman.



3) Mendapatkan kompensasi yang mencukupi

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Setiap orang didunia ini tentu saja mau bekerja untuk mendapatkan barang yang mereka inginkan. Dalam kehidupan sehari-hari, ambisi dan tekad yang kuat untuk memilikinya akan menjadi semangat motivasi seseorang dalam melakukan tanggung jawab kerja yang diberikan.

c. Keinginan untuk memperoleh *reward*

Kebutuhan seorang karyawan dalam mendapatkan pengakuan dan penghormatan menjadi pendorong dan acuan seseorang dalam bekerja. Status sosial yang tinggi menggoda orang-orang untuk mengeluarkan biaya yang banyak hanya untuk menggapainya. Untuk dapat mengeluarkan biaya tersebut, mereka harus dapat bekerja dengan keras.

d. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan

Adapun perasaan yang diakui menyangkut berbagai hal dibawah ini:

1) Terdapat penghargaan yang diberikan terhadap hasil yang telah dicapai.

2) Keadilan dan kebijaksanaan dari pemimpin.

3) Pekerjaan yang dilakukan diakui dan dihargai oleh masyarakat setempat.

e. Keinginan untuk menjadi pemimpin

Tentunya setiap karyawan tidak hanya ingin menjadi staf bawahan biasa saja, adakalanya ingin menjadi pemimpin. Dari ambisi ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan giat, walaupun terkadang dilakukan

dengan tindakan yang tidak layak, tetapi tetap bisa berhasil.

2. Faktor eksternal

Motivasi individu karyawan juga dapat dipengaruhi dari pihak eksternal, antara lain dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Lingkungan kerja

Hal yang menjadi faktor eksternal salah satunya adalah lingkungan kerja. Fasilitas yang ada dan digunakan saat bekerja serta kondisi suasana saat bekerja dapat mempengaruhi motivasi pribadi karyawan.

b. Kompensasi yang mencukupi

Penghasilan yang paling utama digunakan pribadi untuk memenuhi kebutuhan berkehidupan terutama bagi yang berkeluarga adalah kompensasi. Pentingnya sebuah perusahaan dalam memberikan kompensasi yang cukup dan adil, sehingga akan meningkatkan motivasi kerja karyawan lebih baik.

c. Pengawasan

Adanya pengawasan yang baik dapat membantu karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat serta menghindari kesalahan yang tidak dibutuhkan dan kesalahan yang fatal.

d. Pemberian jaminan pekerjaan

Jaminan pekerjaan merupakan faktor yang dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja kerja sehingga mendukung dalam pencapaian terhadap tujuan perusahaan.

e. Tanggung jawab dan status

Adanya keinginan karyawan dalam mencapai posisi yang lebih tinggi dapat membuat individu tersebut menjadi lebih giat dan semangat dalam melakukan pekerjaan tersebut. Dengan keinginan tersebut, jika terdapat kesempatan dalam menggapai posisi tersebut akan menjadi sebuah semangat bagi pekerja.

f. Peraturan yang fleksibel

Setiap perusahaan tentunya ada prosedur dan sistematika kerja yang berlaku. Seluruh karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tersebut wajib dalam menaati peraturan yang berlaku. Tujuan dari adanya peraturan yang berlaku adalah untuk menciptakan suasana yang harmonis dan memberikan perlindungan kepada seluruh karyawan perusahaan yang berada di bawah perusahaannya.

### **2.1.2.3 Jenis Motivasi Kerja**

Menurut (Lao, 2018) motivasi dapat dibagi kedalam beberapa bagian yakni adalah motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal terdiri dari keadaan karyawan, semangat, kemauan, kerjasama, kebahagiaan kerja, sedangkan motivasi eksternal dijabarkan menjadi beberapa bagian yaitu gaji, bonus dan harapan.

### **2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja**

Dari penelitian (Putra et al., 2019) ditemukan indikator motivasi yang meliputi beberapa hal sebagai berikut:

1. Imbalan yang layak

2. Kesempatan untuk promosi
3. Memperoleh pengakuan
4. Keamanan bekerja

### **2.1.3. Insentif**

#### **2.1.3.1. Pengertian Insentif**

Mayoritas masyarakat yang bekerja memiliki tujuan untuk mendapatkan gaji atau upah. Pada tindakan ini, insentif berupa upah yang bukan merupakan gaji pokok yang diterima oleh karyawan (Waloyo, 2020: 27). Saat pekerja menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik, maka perusahaan atau individu akan memberikan insentif berupa uang yang merupakan imbalan dari hasil kerja yang dilakukan. Insentif yaitu memotivasi para karyawan dengan memberikan apresiasi dalam bentuk hadiah kepada para karyawan yang memiliki prestasi di atas prestasi standar (Sinambela & Sarton, 2019: 608).

Menurut penjelasan dari (Mujanah, 2019: 57) insentif adalah acuan agar para karyawan diperusahaan mengerjakan pekerjaannya dengan baik, serta pendapatan yang tidak sama gaji atau upah yang diberikan. Sehingga, dari beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa insentif dapat diartikan sebagai hadiah maupun imbalan yang diperoleh karyawan diperusahaan yang mencapai prestasi kerja. Namun, apabila penilaian tenaga kerja rendah otomatis insentif yang akan diterima nantinya juga akan berjumlah kecil. Apalagi bila karyawan tersebut tidak memiliki usaha untuk menaikkan penilaian pekerjaannya, maka perusahaan tersebut akan melakukan penarikan insentif terhadap karyawan tersebut.

### 2.1.3.2. Bentuk Insentif

Menurut (Mujanah, 2019: 64-65) insentif bisa diberikan kedalam beberapa bentuk, seperti uang, lingkungan kerja yang baik dan partisipasi. Berikut bentuk-bentuk insentif:

#### 1. Moneter

Moneter adalah bentuk insentif yang paling *general* yang dapat ditawarkan dari pihak perusahaan kepada karyawan sebagai perangsang. Hal ini dikarenakan pemberian insentif secara moneter, maksudnya adalah perusahaan mengasih insentif sebagai penggerak yang dapat memenuhi kebutuhan hidup tenaga kerja langsung. Dengan harapan para karyawan yang menerima insentif menjadi lebih semangat lagi dalam menaikkan prestasi kinerjanya.

#### 2. Lingkungan Kerja Yang Baik

Membangun lingkungan kerja yang baik dapat didefinisikan sebagai bentuk insentif. Hal tersebut dikasih oleh pihak perusahaan karena perusahaan ingin memberikan apresiasi terhadap karyawan yang berhasil mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.

#### 3. Partisipasi

Bentuk lain dari insentif adalah untuk meningkatkan pengetahuan dengan melakukan tugas-tugas pekerjaan, yaitu dengan melihat dan mengamati kehidupan sehari-hari sehingga dapat terjalin komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan.

### 2.1.3.3. Jenis-jenis Insentif

Menurut (Mujanah, 2019: 63) jenis-jenis insentif sebagai berikut:

1. Upah Per Keluaran (*Piece work output*)

Upah per keluaran adalah jenis insentif yang memberi imbalan bagi karyawan atas tiap unit keluaran yang sudah dikerjakan. Jenis insentif ini sering diterapkan perusahaan untuk mendorong bagian produksi.

2. Bonus Produksi (*Production Bonus*)

Bonus produksi adalah jenis insentif yang dibayarkan kepada karyawan yang mencapai sasaran (*output*) yang sudah ditentukan.

3. Komisi

Komisi adalah jenis insentif adalah komisi dibayarkan atas dasar penjualan dari jumlah unit yang terjual.

4. Insentif Eksekutif

Insentif eksekutif adalah jenis insentif yang dibayarkan oleh yang khususnya menjabat kedudukan manjerial sebagai manajer atau supervisor yang memiliki posisi sebagai kepala bagian atau unit kerja yang mengetuai suatu bidang dalam perusahaan.

5. Kurva Kematangan

Bentuk insentif ini kurva kematangan diberikan untuk memfasilitasi para pekerja yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dinilai dari segi produktivitas atau pekerja yang telah berpengalaman.

6. Rencana Insentif Kelompok

Rencana insentif kelompok merupakan jenis insentif yang dibayarkan bukan karena alasan keberhasilan sendiri tetapi karena adanya keberhasilan dari sebuah kelompok kerja yang berhasil mencapai target keluaran yang melebihi ketentuan yang sudah ditentukan oleh sebuah perusahaan.

#### **2.1.3.4. Indikator Insentif**

Dari penelitian (Alam et al., 2021) menjelaskan indikator insentif sebagai berikut :

1. Kinerja
2. Lama Kerja
3. Senioritas
4. Kebutuhan
5. Keadilan dan Kelayakan

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Hasil kerja yang diraih seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja (Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah et al., 2021: 1). Kinerja karyawan adalah penilaian dari pihak perusahaan berdasarkan kerja keras setiap karyawannya. Kinerja karyawan adalah hasil secara efektif dan efisien yang diraih karyawan saat karyawan melakukan tugasnya sesuai yang sudah ditugaskan.

Kinerja karyawan maupun biasa yang disebut dengan presetasi pekerja selalu dijadikan dasar atau acuan untuk menjadi prespektif dalam berhasil atau tidaknya sebuah proyek yang sedang dijalankan, penghargaan yang menjadi hak pekerja, data yang berkaitan dengan gaji karyawan, serta kegiatan maupun pekerjaan yang dilaksanakan karyawan itu sendiri (Tsauri, 2014: 4-5). Dari beberapa penjelasan yang dilakukan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja karyawan sebagai etika kerja atau target yang sudah dicapai oleh karyawan yang disaat akhir penuntasan pekerjaan maupun tanggung jawab yang sudah di kasih oleh pihak perusahaan baik secara jumlah ataupun kapasitas.

#### **2.1.4.2. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Kinerja**

Beberapa pengenalan telah dianalisis oleh (Waloyo, 2020: 18) tentang aspek apa saja yang menunjuk terhadap kinerja karyawan, yang cukup jelas dalam beberapa proses pengontrolan yang teliti dan dalam memutuskan sebuah pilihan yang lebih lancar dalam rencana menaikkan proses kinerja karyawan. Dijelaskan kinerja dibagi beberapa bagian, yaitu:

1. Hasil kerja

Hasil kerja adalah hasil dari apa yang telah dilakukan (keluaran atau hasil jasa), dapat berupa jasa atau barang yang diukur dari kualitas dan kuantitasnya diperhitungkan.

2. Perilaku kerja

Pada saat ditempat kerja biasanya seorang karyawan akan menerima dua perilaku kerja, yaitu:



- a. Perilaku pribadi merupakan sebuah tingkah laku yang tidak ada hubungan dengan pekerjaannya, seperti cara berpakaian, cara makan siang, dan lain sebagainya.
  - b. Perilaku kerja merupakan sebuah tingkah laku yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti taat dalam bekerja, bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya, ramah terhadap konsumen.
3. Sifat Pribadi

Sifat pribadi karyawan diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sebagai karyawan yang memiliki sifat bawaan, yang artinya yaitu sifat yang dibawa sejak lahir.

#### **2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Segala hal yang dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan kinerja. Suatu hasil dari kerjaan yang diberikan dan yang dicapai oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan target pencapaian yang diterapkan sebelumnya disebut dengan kinerja karyawan. Beberapa indikator kinerja karyawan menurut penelitian dari (Ratnasari & Mahmud, 2020) di kategorikan sebagai berikut:

1. Prestasi kerja
2. Disiplin kerja
3. Efektivitas dan Efisiensi kerja
4. Tanggung jawab
5. Hubungan Antar Sesama

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Peneliti Terlebih Dahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil
1	(Mulyani et al., 2022) (Sinta)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv . Iwan Wedding Organizer	Metode deskriptif kuantitatif dengan Teknik Survei	Hasil penelitian variabel lingkungan kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap terhadap Kinerja karyawan
2	(Suhardi, 2019) (DOAJ)	Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi, Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i>	Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	(Ratnasari & Mahmud, 2020) (Google Scholar)	Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan	Metode deskriptif	Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas gaji dan insentif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	(Christian & Kurniawan, 2021) (Google Scholar)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang	Regresi linier berganda	Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Neksen et al., 2021) (Google Scholar)	Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian membuktikan bahwa beban kerja dan jam kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

6	(Husin et al., 2021) (DOAJ)	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan	Analisis regresi linier berganda	Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kabupaten Konawe Selatan
7	(Chusnah & Purwanti, 2020) (Sinta)	Pengaruh Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkasa Beton Batam	Metode kuantitatif	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkasa Beton Batam
8	(Suryani & Kristianti, 2020) (Scopus)	Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trimegah Perkasa Di Jakarta	<i>explanatory research</i>	Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Dalam mengidentifikasi masalah, tinjauan pustaka dan menuju hipotesis dalam sebuah penelitian maka diperlukan kerangka berpikir. Beban Kerja ( $X_1$ ), Motivasi kerja ( $X_2$ ), dan Insentif ( $X_3$ ) merupakan variabel bebas dalam penelitian ini, serta variabel terikatnya menggunakan Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

#### 2.3.1. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dilihat dari (Neksen et al., 2021) penelitian menyatakan bahwa kesimpulan penelitian yang dilakukan menunjukkan apabila beban kerja yang berlebihan dapat memberikan efek yang tidak baik yaitu seperti kelelahan secara fisik dan mental serta dari penelitian ini juga menjelaskan apabila beban kerja yang terlalu

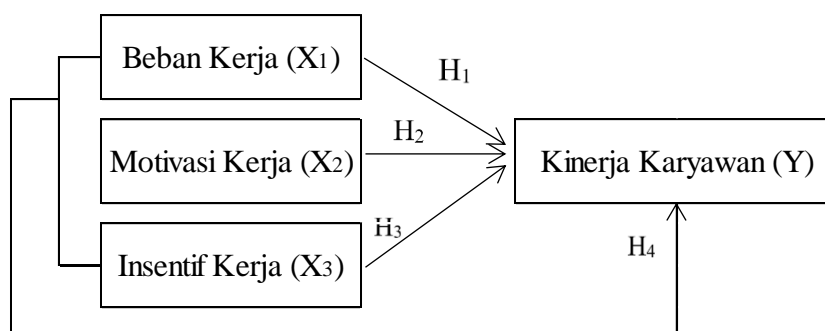
sedikit akan menciptakan kebosanan. Hal ini membuat karyawan merasa kewalahan dan meningkatkan produktivitas lebih banyak lagi itu terus berkembang dengan adaptasi keterampilan.

### 2.3.2. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sebelumnya adapun penelitian yang dilakukan oleh (Chusnah & Purwanti, 2020) dapat disimpulkan ternyata dalam kinerja kerja tersebut dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dari penelitian yang dilakukan, hasilnya menunjukkan motivasi kerja dapat dijadikan sebagai acuan bagi karyawan, untuk membentuk semangat bekerja sehingga ekspektasi perusahaan dapat dicapai dengan hasil yang dimaksimalkan oleh keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan.

### 2.3.3. Hubungan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian (Ratnasari & Mahmud, 2020) insentif yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena insentif adalah acuan agar para karyawan diperusahaan mengerjakan pekerjaannya dengan baik, serta pendapatan yang berbeda dengan gaji atau upah yang dibayarkan perusahaan. Penelitian yang dilakukan membuktikan bahwa kinerja kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh insentif yang diterima.



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

**Sumber:** Peneliti 2022

## 2.4. Hipotesis

Peneliti menjelaskan hipotesis adalah solusi terhadap kasus yang telah diuraikan tapi hanya bersifat sementara. Hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan dua variabel atau lebih, dan pengujian masih memerlukan sejumlah pengujian untuk persentase deviasi variabel-variabel tersebut.

Dari penjelasan diatas, maka peneliti membuat perumusan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis.

H3 : Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis

H4 : Beban kerja, motivasi kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Dalam pengujian ilmiah menggunakan strategi sistem angka, data statistik atau data yang membutuhkan pengelolaan yang cermat dalam proses pengolahan informasi dengan tujuan mencapai target dalam penelitian. Penelitian kali ini memakai teknik penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subyek atau obyek penelitian (Abdullah, 2015: 30). Serta alat yang akan digunakan untuk mengumpulkan informasi dari jawaban responden yang diterima dari setiap individu berdasarkan dari sampel yang sudah ditetapkan yaitu dari survei kuesioner.

#### **3.2. Sifat Penelitian**

Penelitian ini mempunyai sifat replikasi pengembangan, bahwa penelitian yang dilakukan merupakan suatu penelitian pengulangan, variabel yang digunakan sama, tetapi objek dan waktu dalam melaksanakan penelitian tidak sama. Perusahaan dan jangka waktu yang dijadikan sebagai bahan penelitian berbeda dengan penelitian sebelumnya.

#### **3.3. Lokasi dan Periode Penelitian**

##### **3.3.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian terhadap objek dilakukan oleh peneliti dengan berlokasikan pada:

Nama perusahaan : PT Anugerah Sentosa Abadis

Alamat : Menara Aria, Jl. Harbour Bay, Sungai Jodoh, Kecamatan  
Batu Ampar, Kota Batam, Kepulauan Riau.

### 3.3.2. Periode Penelitian

Waktu penelitian yang dijalankan selama penelitian ini yaitu secara cross-sectional hal ini dikarenakan penelitian hanya mengumpulkan sampel dalam satu waktu dan tidak ada proses pengembangan selanjutnya. Waktu dan jadwal penelitian dapat diperhatikan pada table 3.1 sebagai berikut:

**Tabel 3.1** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Pertemuan													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Identifikasi Masalah	■													
Studi Pustaka		■	■											
Metodelogi Penelitian				■	■	■								
Pengambilan Data							■	■	■	■	■			
Pengolahan Data										■	■			
Penyusunan Laporan											■	■	■	
Kesimpulan													■	■

**Sumber:** Peneliti 2022

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Suatu subjek maupun objek yang mempunyai karakteristik sendiri, yang berada dalam ruang lingkup permasalahan yang akan dilakukan penelitian disebut dengan populasi (Abdussamad, 2021: 131). Pada penelitian ini populasi yang digunakan berjumlah 160 orang yang merupakan karyawan dari PT Anugerah Sentosa Abadis.



### **3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel**

Dalam menentukan teknik penentuan besar sampel penelitian maka digunakan teknik sampel jenuh sebagai teknik penentu sampel karena data yang di uji nantinya adalah populasi berjumlah 160 orang yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

### **3.4.3. Teknik Sampling**

Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif (Ahyar et al., 2020: 364). Teknik *sampling* yang dipakai dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* yaitu teknik yang tidak memberikan kesempatan untuk anggota populasi untuk dapat memilih menjadi sampel (Siyoto & Sodik, 2015: 66).

## **3.5. Sumber Data**

Menurut (Yuliarmi & Marhaeni, 2019: 35-36) sumber data di bedakan menjadi dua macam yaitu dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Data Primer**

Data yang didapat atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya itulah pengertian dari data primer. Data yang digunakan dimaksudkan sebagai data yang pertama kali dilakukan dapat berupa penelitian maupun survei hasil kuisisioner dan lainnya dikenal sebagai data primer. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jawaban kuisisioner dari responden sebagai data primer peneliti.

## 2. Data Sekunder

Kumpulan data yang dikumpulkan dari referensi sumber lainnya selain dari data primer disebut dengan data sekunder. Perusahaan yang dijadikan objek penelitian merupakan data sekunder penelitian yang dilakukan pada masa sekarang.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Dalam metode pengumpulan data terdapat berbagai macam metode pengumpulan seperti wawancara (interview), kuisisioner dan observasi, seperti yang sudah dijelaskan oleh (Darmanah, 2019: 31-33). Kuisisioner merupakan alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan dan mendapatkan data yang dibutuhkan. Kuisisioner (angket) adalah cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan tanggapan atas daftar pertanyaan tersebut (Abdullah, 2015).

Kuisisioner ini dirancang agar responden dapat dengan mudah mengisi jawaban seperti yang diinstruksikan. Jawaban saat ini akan diubah ke dalam bentuk numerik untuk memudahkan perhitungan peneliti. Kuisisioner ini berisi 17 butir pertanyaan dengan rincian sebagai berikut :

1. Beban kerja sebanyak 3 pertanyaan
2. Motivasi kerja sebanyak 4 pertanyaan
3. Insentif sebanyak 5 pertanyaan
4. Kinerja sebanyak 5 pertanyaan

### 3.6.1. Skala Pengukuran Data

Skala *likert* pada dasarnya merupakan *summated scale*, yang artinya skala yang beracuan terhadap kuantitas jawaban responden berdasarkan dengan indikator yang ada kemudian skala tersebut akan dijumlahkan. Dalam skala *likert*, variabel akan menjadi ukuran, dimensi menjadi sub-variabel, serta variabel akan diubah dengan tujuan untuk ditampilkan. Ukuran likert biasanya dibagi menjadi lima tingkatan: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, sangat tidak setuju merupakan tabel skala *likert* yang akan digunakan dan disebarkan kepada responden dalam bentuk kuesioner (Yuliarmi & Marhaeni, 2019: 11).

**Tabel 3.2** Skala Likert

No	Keterangan	Kode	Nilai
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

**Sumber :** (Sugiyono, 2016)

### 3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu hal yang akan digunakan peneliti sebagai objek penelitian yang akan diukur dan diletakkan kedalam pengetesan sehingga memperoleh hasil yang diinginkan oleh peneliti dan dapat ditarik kesimpulan atas hasil pengetesan tersebut (Ratna Wijayanti Daniar Paramita et al., 2021: 36). Variabel juga diartikan sebagai beragam variasi dari sesuatu yang menjadi penyebab penelitian. Penyebab penelitian yang dimaksud disini adalah tujuan penelitian. Secara singkat variabel dapat diartikan sebagai variasi nilai dari tujuan penelitian. Terdapat beberapa jenis variabel yang biasanya dipakai dalam sebuah

penelitian yaitu ada variabel dependen dan variabel independen dengan definisi sebagai berikut.

### **3.7.1. Variabel Independen**

Suatu variabel dependen atau terikat akan dipengaruhi oleh variabel independen. Sumber penyebab jika variabel dependen mengalami perubahan adalah berasal dari variabel independen (Priadana & Sunarsi, 2021: 92). Pada penelitian ini, variabel independen yang akan diteliti dan dianalisis yaitu beban kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ), insentif ( $X_3$ ).

### **3.7.2. Variabel Dependen**

Definisi variabel dependen merupakan variabel terikat yang bergantung dan dapat dipengaruhi oleh variabel independen (Priadana & Sunarsi, 2021: 92). Kinerja karyawan ( $Y$ ) menjadi variabel dependen yang diambil oleh peneliti. Secara detail, arti dari variabel operasional, indikator variabel, dan pengukuran skala yang telah dilaksanakan pengujiannya dapat dilihat di tabel dibawah ini:

**Tabel 3.3** Pengertian Variabel Operasional

No	Operasional Variabel			
	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Beban pekerja (X1)	Beban kerja merupakan segala hal yang diberikan berupa kegiatan atau pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dalam jangka waktu tertentu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kondisi Pekerjaan</li> <li>2. Penggunaan Waktu kerja</li> <li>3. Tujuan yang harus dipenuhi</li> </ol>	<i>Likert</i>
2	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang diberikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh suatu perusahaan atau organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Imbalan yang layak</li> <li>2. Kesempatan untuk promosi</li> <li>3. Memperoleh Pengakuan</li> <li>4. Keamanan bekerja</li> </ol>	<i>Likert</i>
3	Insentif (X3)	Hadiah maupun imbalan yang diperoleh karyawan diperusahaan yang mencapai prestasi kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kinerja</li> <li>2. Lama kerja</li> <li>3. Senioritas</li> <li>4. Kebutuhan</li> <li>5. Keadilan dan kelayakan</li> </ol>	<i>Likert</i>
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil capaian yang diperoleh setelah para pekerja menuntaskan semua pekerjaan dan tanggung jawab yang dikasih oleh pihak perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi Kerja</li> <li>2. Disiplin kerja</li> <li>3. Efektivitas dan efisiensi kerja</li> <li>4. Tanggung jawab</li> <li>5. Hubungan antar sesama</li> </ol>	<i>Likert</i>

**Sumber :** (Ahmad et al., 2019), (Putra et al., 2019), (Alam et al., 2021), (Ratnasari & Mahmud, 2020)

### 3.8. Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif sebagai metode dalam menganalisis data serta menggunakan aplikasi SPSS 26 untuk mengolah data dari hasil penelitian yang sudah didapat. Tujuan dari pengolahan komputasi adalah

untuk menganalisis hubungan antara beban kerja, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan di PT Anugerah Sentosa Abadis.

### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Sebuah tahap statistik dimana gambaran akan menjadi hasil dari data yang dikelompokkan dan diolah sehingga membentuk sebuah bentuk gambar yang dapat dijadikan sebagai bahan penghasil kesimpulan, dikenal dengan analisis deskriptif. Umumnya hasil analisis data dapat berbentuk, diagram, grafik, tabel, modus (perhitungan data yang berulang-ulang muncul), median (nilai tengah data), standar deviasi, persentase, dan lain sebagainya (Sugiyono, 2016: 147-148)

#### Rumus 3.1 Rentang Skala

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan:

RS = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah Alternatif jawaban setiap poin

$$RS = \frac{160(5-1)}{5}$$

$$5$$

$$RS = \frac{160(4)}{5}$$

$$5$$

$$RS = 128$$

Hasil dari perhitungan rumus rentang skala menunjukkan nilai 128 yang dijadikan acuan untuk setiap jawaban responden kepada variabel penelitian.

Dibawah tabel penilaian detailnya :

**Tabel 3 4 Rentang Skala**

No	Rentang Skala	Kriteria
1	160-288	Sangat Tidak Baik
2	289-417	Tidak Baik
3	418-546	Netral
4	547-675	Baik
5	676-804	Sangat Baik

**Sumber :** Peneliti 2022

### **3.8.2 Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data merupakan penelitian yang memberikan dampak pada hasil penelitian dan hasil pengujian kualitas data. Penelitian dan kualitas ditetapkan oleh alat yang dipakai untuk menggabungkan data untuk menghasilkan data. Pada uji kualitas data ini dapat ditemukan dua jenis yaitu ada uji validitas data dan yang kedua ada uji realibilitas data.

#### **3.8.2.1 Uji Validitas Data**

Uji validitas data yaitu sebuah uji instrumen data untuk mencari tau seberapa pandai suatu data dalam mengukur apa yang ingin diukur. Aplikasi pemograman yang digunakan untuk melakukan pengujian tes validasi yaitu SPSS. Data biasanya terdiri dari pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada responden dalam bentuk kuesioner. Kemudian menggunakan teknik uji validitas data dengan korelasi Pearson yaitu dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka item dapat dinyatakan valid, jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  maka item dinyatakan tidak valid (Purnomo, 2016: 65).

### **3.8.2.2 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dipakai untuk melihat konsistensi dari alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner, maksudnya apakah sebuah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang sama konsisten jika pengukuran diulang kembali. Dalam penelitian ini, uji statistik *Cronbach Alpha* digunakan untuk menentukan reliabilitas data. Uji reliabilitas adalah kelanjutan dari uji validitas, yaitu data yang masuk pengujian adalah data yang valid. Untuk memastikan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6. Reliabilitas yang nilainya kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik (Purnomo, 2016: 79).

### **3.8.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik dipakai untuk memastikan ada tidaknya normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat dikatakan sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi sejumlah asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas (Purnomo, 2016: 107). Harus terpenuhinya asumsi klasik karena agar diperoleh model regresi dengan estimasi pengujian yang dapat dipercaya. Dalam pengujian ini tidak menggunakan autokorelasi karena pengujian ini memakai konsep pemilihan yang tidak memakai persepsi terorganisir.

#### **3.8.3.1 Uji Normalitas**

(Purnomo, 2016: 83) menyebutkan bahwa uji normalitas data adalah syarat wajib yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Normalitas data merupakan



hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. *Klomogorov Smirnov* merupakan teknik yang dipilih peneliti untuk memastikan adanya data yang tidak sesuai untuk setiap faktor. Dipakai dalam teori ini:

H<sub>0</sub> : Data terdistribusi normal.

H<sub>a</sub> : Data tidak terdistribusi normal

Kriteria Pengujian yang digunakan jika Signifikansi < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak, jika Signifikansi > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima.

### **3.8.3.2 Uji Multikolonieritas**

Menurut (Purnomo, 2016: 116) uji multikolinieritas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

### **3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut (Purnomo, 2016: 125-131) Uji heterokedastisitas adalah varian residual yang berbeda diantara semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang dinilai baik sebaiknya tidak terjadi heteroskedastisitas. Teknik yang dipakai untuk memastikan ada tidaknya heterokedesitas antara satu faktor dengan lainnya adalah teknik uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan

antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### 3.8.4 Uji Pengaruh

Uji pengaruh dilakukan untuk menentukan seberapa besar tanggung jawab dan pengaruh masing-masing komponen independen terhadap variabel dependen. Tes yang diselesaikan terdiri dari berbagai ujian dan penilaian atas koefisien jaminan ( $R^2$ ).

#### 3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Ganda

Analisis regresi linier berganda dipakai untuk memastikan pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Purnomo, 2016: 161). Penelitian ini menunjukkan pengaruh beban kerja, motivasi kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan. Sehingga, dapat diambil kesimpulan dalam penelitian ini memakai tiga variabel terikat dan satu variabel bebas. Maka dari itu dapat dirumuskan persamaan dari regresi linear berganda seperti dibawah ini:

#### Rumus 3.2 Regresi Linear

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

**Sumber:** (Darmanah 2019: 46)

Keterangan:

Y : Variabel terikat

b : Koefisien Regresi

a : Konstanta

$X_1$  : Beban Kerja

$X_2$  : Motivasi Kerja

$X_3$  : Insentif

#### **3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Menurut (Purnomo, 2016: 154) *R Square* ( $R^2$ ) atau kuadrat dari  $R$ , yaitu melambangkan koefisien determinasi. Angka ini akan diubah ke bentuk persen, yang artinya prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Angka dari koefisien determinasi yaitu 0-1. Angka koefisien determinasi sama dengan 0 maksudnya variabel bebas mempunyai ukuran hasil yang sangat kecil dalam menguraikan perubahan yang terjadi terhadap variabel terikat. Apabila angka koefisien determinasi mendekati angka 1 maksudnya variabel bebas memberikan hampir seluruh data yang dibutuhkan dalam mengukur variabel terikat.

### **3.9. Uji Hipotesis**

Hipotesis yang dipakai dalam penelitian ini yaitu hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah bentuk hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu perkiraan sementara terhadap hubungan antara dua variabelnya ataupun lebih (Nuryadi et al., 2017: 74). Untuk dapat mengetahui hubungan antara variable  $X$  maupun variable  $Y$  memiliki potensi atau tidaknya, dan agar mendapatkan pengetahuan seberapa besar sebuah peranan itu.

#### **3.9.1. Uji T**

Uji  $t$  merupakan metode pengujian yang digunakan untuk menguji setiap variabel yang ada yang mempunyai dampak terhadap variabel bebas dengan variabel terikat dengan tingkat koefisien sebesar 0,05 (5%) (Purnomo, 2016: 172).

Peneliti mengerjakan sebuah perbandingan nilai antara  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  dilakukan dan tahapan dari nilai signifikansi yaitu 0,05 (5%). Apabila hasil nilai  $t$  hitung mempunyai hasil nilai yang lebih tinggi maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat secara parsial.

### 3.9.2. Uji F

Uji F dilakukan dengan menyamakan  $F_{tabel}$  dengan  $F_{hitung}$ . Pengujian ini memastikan seluruh variabel independen tersebut sama-sama mempengaruhi variabel dependen, pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (Purnomo, 2016: 169). Patokan dalam mengambil keputusan pengujian adalah:

1. Pada saat  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dengan angka signifikan dibawah 0,05 maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dari itu, variabel independen secara simultan merupakan penjelasan signifikan terhadap variabel dependen.
2. Pada saat  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , dengan angka signifikan di atas 0,05 maka dapat dikatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Maka dari itu, variabel independen secara simultan tidak merupakan penjelasan signifikan terhadap variabel dependen.

