

KINERJA KARYAWAN DIPENGARUHI MOTIVASI KERJA, INSENTIF KERJA, DAN BEBAN KERJA

Anggi Ragil Aprila¹, Forijati², Itot Bian Raharjo³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
anggiaprila2002@gmail.com

Informasi artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2024

Tanggal Revisi : 04/07/2024

Tanggal Diterima : 10/07/2024

Abstract

This research aims to analyze work motivation, work incentives and workload using a quantitative approach and data collection techniques through questionnaires, observations and interviews. This type of research approach uses descriptive causality with a sample of 50 employees using saturated sampling techniques. This research uses multiple linear analysis and statistical analysis which is applied using SPSS version 23. The research results show that motivation has no significant effect on employee performance, work incentives have a significant effect on employee performance, workload has a significant effect on employee performance. Apart from that, work motivation, work incentives, and workload simultaneously influence employee performance.

Keywords: *Work Motivation, Work Incentives, Work Load, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja, insentif kerja dan beban kerja dengan pendekatan kuantitatif dan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Jenis pendekatan penelitian menggunakan deskriptif kausalitas dengan sampel sebanyak 50 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda dan analisis statistik diterapkan dengan memanfaatkan SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja, insentif kerja, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Insentif kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Di era digital seperti sekarang ini, pengembangan sumber daya manusia semakin diperlukan agar dunia usaha dan perusahaan dapat mencapai tujuannya. Tanpa peran tersebut, dunia usaha akan kesulitan beroperasi secara efektif, khususnya di sektor peternakan ayam broiler. Usaha peternakan ayam broiler ini merupakan salah satu kawasan pengembangan industri perunggasan yang potensial di Jawa Timur. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan sumber daya manusia dengan mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan yang serius dengan menciptakan keterampilan dan kemampuan kerja.[1] Salah satu perusahaan pengembangan sumber daya manusia menawarkan gaji istimewa kepada karyawan berdasarkan faktor-faktor yang berkaitan dengan beban kerja, senioritas, prestasi, dan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Pengembangan sumber daya manusia memerlukan kinerja pegawai yang bertanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan. Kinerja yang disyaratkan adalah hasil kerja yang dicapai dalam jangka waktu tertentu [2]. Dinyatakan bahwa kinerja pegawai adalah suatu pencapaian sebagai penyelesaian tugas atau pekerjaan secara bertanggung jawab yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi yang sah tanpa melanggar hukum serta dengan etika dan moral. PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm dalam meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas setiap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan beternak ayam broiler dalam waktu ± 45 hari. Selain penggunaan waktu yang ditentukan perusahaan, karyawan juga harus mempertimbangkan beban waktunya.

Kinerja di PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm memiliki perjanjian standar berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Strategi perusahaan adalah dengan meningkatkan kemampuan dan mengukur kinerja karyawan, sehingga mengetahui kelebihan yang dimiliki karyawan tersebut. Hal ini mungkin didukung oleh penelitian sebelumnya bahwa beban kerja mempunyai pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja staf PT. Distribusi Sinarmas Nusantara Semarang [4] Motivasi kerja yang berarti sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang tidak dapat mencapai hal tertentu hanya dengan dorongan pribadi dalam berperilaku [5]. Dalam bekerja, motivasi dapat timbul dari keinginan seseorang dengan cara menciptakan semangat dan keinginan dalam diri yang dapat mengarahkan dan menopang perilaku dengan keinginan yang sesuai dengan lingkup pekerjaannya [6]. Dalam hal ini motivasi adalah dorongan atau motivasi yang dimiliki setiap individu untuk melakukan pekerjaan yang dapat berujung pada tercapainya tujuan

perusahaan dengan penuh semangat dan inspirasi. Lingkungan dalam perusahaan dapat membantu motivasi dan menumbuhkan kerja yang positif serta keterampilan [7]

Sebaliknya jika seseorang tidak termotivasi dalam bekerja maka akan menimbulkan perasaan kurang semangat dalam bekerja sehingga dapat menurunkan prestasi kerja di perusahaan. Didukung oleh informasi pengembangan sumber daya manusia (HRD). Semesta Mitra Sejahtera Farm memberikan informasi bahwa perusahaan memerlukan motivasi dalam bekerja, hal ini dikarenakan adanya permintaan manajer kepada karyawan untuk meningkatkan produksi. Salah satu metode motivasi yang direkomendasikan adalah dengan membayar berdasarkan kinerja karyawan dan menciptakan lingkungan positif secara konsisten untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan menggunakan sistem ini maka jumlah produksi dan pendapatan yang diterima akan meningkat. Berdasarkan hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang temuannya tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas pelayanan sosial di Kabupaten Jember [8].

Insentif ketika bekerja di perusahaan juga tidak kalah penting karena merupakan hak karyawan dan tidak termasuk dalam gaji pokok. Insentif keuntungan terutama diberikan kepada pekerja yang telah mencapai tujuan perusahaan [9]. Insentif merupakan insentif yang menunjukkan dan membimbing peran karyawan agar lebih aktif dalam bekerja [10]. Oleh karena itu, adanya insentif dapat meningkatkan semangat bekerja menuju pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan. Sasaran pemberian bonus kepada karyawan yang telah mencapai tujuan kerja berupa kompensasi atau tambahan penghasilan.

Insentif di PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm yang membuat karyawan merasa lebih dihargai dalam mencapai tujuannya, memberikan bonus yang dapat memberikan akuntabilitas dan mendorong semangat dalam bekerja. Ada pula kesenjangan kesehatan dalam bentuk BPJS Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan sosial kepada seluruh pekerja terhadap risiko di tempat kerja dan risiko sosial ekonomi seperti masalah kematian dan kecelakaan. Sudah menjadi kewajiban hukum perusahaan yang bersangkutan untuk memberikan THR (Tunjangan Hari Raya) yang merupakan waktu penting dan membahagiakan bagi yang membutuhkan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu bahwa insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Cabang Bukopin Sidoarjo [11].

Setiap pegawai mempunyai beban kerja masing-masing yang harus diselesaikan di dalam perusahaan. Beban kerja dalam suatu usaha adalah sekumpulan tugas atau pekerjaan pegawai yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Hal tersebut tidak dianggap sebagai beban kerja, apabila seorang pekerja dapat menyelesaikan dan beradaptasi terhadap tugas tertentu maka hal tersebut bukanlah suatu beban kerja [12]. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam suatu organisasi dalam suatu perusahaan atau pemegang pekerjaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan [13]. Besarnya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai harus diimbangi dengan keterampilan dan kemampuan pegawai tersebut. Apabila kompetensi tidak diimbangi maka cepat atau lambat akan menimbulkan permasalahan yang dapat mengganggu kinerja pegawai di kemudian hari.

Selama beban kerja PT. Peternakan Semesta Mitra Sejahtera mempunyai tanggung jawab yang harus dipenuhi seperti beternak atau memproduksi ayam dalam waktu yang relatif singkat dengan produksi daging ± 50 hari yang harus dipasarkan atau dikonsumsi dengan sistem kandang. Barang-barang berkualitas tinggi, begitu pula kesehatan dan layanan kesehatan. Mencegah. Hal ini memungkinkan ayam broiler tumbuh sangat cepat hingga mencapai bobot badan tinggi dalam waktu relatif singkat dan menghasilkan daging empuk yang berkualitas. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribution Nusantara Semarang [14].

Penelitian pengaruh beban kerja internal dan eksternal secara simultan terhadap kinerja staf operasional di PT Giken Precision Indonesia menunjukkan bahwa beban kerja internal berpengaruh positif dan beban kerja eksternal tidak berpengaruh positif namun peneliti menemukan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dari penelitian sebelumnya [15]. Selain itu, hasil penelitian lain menunjukkan bahwa insentif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Smartfren Telekom [16]. Sedangkan penelitian terdahulu lainnya menunjukkan bahwa beban kerja, motivasi kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugerah Sentosa Abadis [17].

Peneliti memilih subjek dari PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm karena kemudahan mendapatkan informasi dan data relevan yang disediakan oleh HRD (Human Resource Development). Selain itu, PT. Peternakan Semesta Mitra Sejahtera pertama kali diteliti karena karyawan perusahaan perlu diberi motivasi bekerja untuk meningkatkan produksi ayam broiler siap panen. Menciptakan lingkungan kerja yang positif juga dapat meningkatkan motivasi staf PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm mendorong sikap kerja keras di antara rekan-rekannya. Memberikan insentif berupa tambahan penghasilan atas tercapainya tujuan. Tujuan pemberian insentif merupakan bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja kerasnya. Tidak hanya itu, PT. Mitra Sejahtera Farm Universe memberikan fasilitas ketenagakerjaan kepada BPJS untuk memberikan perlindungan sosial kepada seluruh karyawan terhadap bahaya pekerjaan dan bahaya sosial ekonomi seperti kematian dan kecelakaan. Ini adalah bentuk bisnis sosial yang peduli terhadap kebutuhan dan kesejahteraan karyawannya. Upaya ini terus dilakukan dari tahun ke tahun, membantu memenuhi kewajiban perusahaan terhadap karyawannya. Sebelum insentif diberikan, karyawan mempunyai beban kerja sendiri yang ditentukan oleh perusahaan. Banyaknya pekerjaan yang harus dijalani oleh staf PT.

Peternakan Semesta Mitra Sejahtera seperti halnya produksi ayam broiler pra panen memenuhi standar waktu peternakan \pm 45 hari. Peternakan ayam harus memenuhi standar berat badan dewasa, tata cara pemberian pakan, kondisi lingkungan yang bersih, kesehatan dan pengendalian penyakit, serta kandang yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm dipengaruhi oleh motivasi kerja, motivasi kerja dan beban kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan fokus pada hubungan sebab akibat dalam hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas. Teknik pengumpulan data penelitian ini diperoleh melalui angket, observasi dan wawancara kepada pihak HR (pengembangan sumber daya manusia). Variabel yang akan digunakan antara lain motivasi kerja, insentif kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Sukoharjo, Penggaron, Kec. Mojowarno, Bupati Jombang, Jawa Timur 61475. Sampel penelitian berjumlah 50 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil angket penelitian yang disebar kepada responden, diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Item	Frekuensi	Presentase%
Usia	18-23	0	0%
	23-28	0	0%
	28-33	11	22%
	33-38	28	56%
	>38	11	22%
	Total		50
Tingkat Pendidikan	SMP SMA/SMK D3	9	18%
	S1 S2	41	82%
	Total	0	0%
Penghasilan	<1jt 1jt – 1,5jt	0	0%
		0	0%
		50	100%
		0	0%
		0	0%

	1,5jt – 2jt	7	14%
	2jt – 2,5jt	6	12%
	>2,5jt	37	74%
Lama Kerja	Total	37	74%
	<1 tahun	50	100%
	1,5 tahun	0	0%
	2,5 tahun	4	0%
	>3 tahun	8	100%
Tingkat Kehadiran	Total	38	76%
	Sering tidak masuk	50	100%
	Sering izin	0	0%
	Masuk seperti jadwal	0	0%
Rata-rata lembur per bulan	Total	0	0%
	Tidak pernah lembur	50	100%
	Lembur 2-3x sebulan	50	100%
	Lembur 3-6x sebulan	2	4%
	Lembur 6-10x Sebulan	41	82%
	Total	7	14%
		0	0%
		50	100%

Sumber : data diolah dari gogle form 2024

Berdasarkan Tabel 1 penelitian ini terlihat jumlah responden sebanyak 50 orang, terbanyak berusia 33- 38 tahun sebanyak 28 orang dengan persentase 56%, jenjang pendidikan tertinggi SMA/SMK dengan berjumlah 41 orang mempunyai angka 82%, penghasilan tertinggi >2,5 juta berjumlah 37 orang dengan angka 74%, masa kerja paling lama >3 tahun sebanyak 37 orang dengan angka 76%, angka kehadiran sekolah tertinggi Sesuai jadwal 50 dengan tingkat 100%, rata-rata jumlah jam lembur per bulan paling tinggi yaitu 2-3 kali/bulan atau 41 kali dengan tingkat 82%.

Tabel 2. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja

No	Item	STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1.1	1	2.0%	1	20.0%	2	40.0%	28	56.0%	18	36.0%	50	100
2	X1.2	1	20.0%	1	20.0%	15	30.0%	21	42.0%	12	24.0%	50	100
3	X1.3	0	0.0%	1	20.0%	6	12.0%	31	62.0%	12	24.0%	50	100
4	X1.4	0	0.0%	3	6.0%	8	16.0%	29	58.0%	10	20.0%	50	100
5	X1.5	1	20.0%	1	20.0%	8	16.0%	34	68.0%	6	12.0%	50	100
6	X1.6	1	2.0%	4	8.0%	6	12.0%	31	62.0%	8	16.0%	50	100
7	X1.7	1	2.0%	1	20.0%	6	12.0%	33	66.0%	9	18.0%	50	100
8	X1.8	1	20.0%	0	0.0%	13	26.0%	29	58.0%	7	14.0%	50	100
9	X1.9	0	0.0%	2	4.0%	14	28.0%	25	50.0%	9	18.0%	50	100
10	X1.10	0	0.0%	2	4.0%	16	32.0%	20	40.0%	12	24.0%	50	100

Sumber : Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa variabel motivasi kerja memegang peranan paling besar. Responden menjawab item X1.5 yang menyatakan bahwa karyawan harus menjalani pelatihan untuk dapat mengembangkan karirnya di PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm. Dari kuisioner yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm memperoleh 34 hasil dengan 68,0% responden setuju (S) bahwa PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm dapat memberikan pelatihan untuk pengembangan karir.

Tabel 3. Deskripsi Data Variabel Insentif Kerja

No	Item	STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	N%	F	N%	F	N%	F	N%	F	N%	F	%
1	X2.1	1	2.0%	0	0.0%	14	28.0%	19	38.0%	16	32.0%	50	100
2	X2.2	1	2.0%	0	0.0%	13	26.0%	24	48.0%	12	24.0%	50	100
3	X2.3	1	2.0%	0	0.0%	2	4.0%	34	68.0%	13	26.0%	50	100
4	X2.4	1	2.0%	12	24.0%	12	24.0%	24	48.0%	13	26.0%	50	100
5	X2.5	1	2.0%	0	0.0%	5	10.0%	31	62.0%	13	26.0%	50	100
6	X2.6	1	2.0%	0	0.0%	11	22.0%	31	62.0%	7	14.0%	50	100
7	X2.7	1	2.0%	0	0.0%	16	32.0%	25	50.0%	8	16.0%	50	100
8	X2.8	1	2.0%	0	0.0%	10	20.0%	27	54.0%	12	24.0%	50	100
9	X2.9	1	2.0%	2	4.0%	14	28.0%	24	48.0%	9	18.0%	50	100
10	X2.10	1	2.0%	0	0.0%	5	10.0%	28	56.0%	16	32.0%	50	100

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa variabel insentif kerja mayoritas responden memberi tanggapan pada item X2.3 yang berisi pernyataan bahwa loyalitas kinerja baik karyawan dapat memperpanjang kontrak kerja di PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm. Dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan yang telah lama bekerja di PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm didapatkan hasil 34 dengan presentase sebesar 68,0% responden menyatakan Setuju (S) bahwa PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm dapat memperpanjang kontrak kerja dengan loyalitas kinerja karyawan.

Tabel 4. Deskripsi Data Variabel Beban Kerja

No	Item	STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X3.1	16	32.0%	11	22.0%	8	16.0%	11	22.0%	4	8.0%	50	100
2	X3.2	20	40.0%	10	20.0%	11	22.0%	8	16.0%	1	2.0%	50	100
3	X3.3	18	36.0%	6	12.0%	11	22.0%	11	22.0%	4	8.0%	50	100
4	X3.4	15	30.0%	7	14.0%	9	18.0%	14	28.0%	5	10.0%	50	100
5	X3.5	16	32.0%	10	20.0%	12	24.0%	11	22.0%	1	2.0%	50	100
6	X3.6	20	40.0%	10	20.0%	10	20.0%	9	18.0%	1	2.0%	50	100

Sumber : data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa variabel beban kerja mayoritas responden memberi tanggapan pada item X3.2 dan X3.6 yang berisi pernyataan bahwa tingkat resiko kecelakaan kerja lebih tinggi pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm dari tempat kerja sebelumnya dan fasilitas kesehatan di perusahaan kurang diperhatikan. Dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan yang telah lama bekerja di PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm didapatkan hasil 20 dengan presentase sebesar 40,0% responden menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS) bahwa PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm tingkat resiko kecelakaan kerja lebih tinggi dari tempat kerja sebelumnya dan fasilitas kesehatan di perusahaan kurang diperhatikan.

Tabel 5. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan

No	Item	STS		TS		N		S		SS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1	1	2.0%	7	19.0%	19	38.0%	14	28.0%	9	18.0%	50	100
2	Y2	1	2.0%	1	2.0%	15	30.0%	21	42.0%	12	24.0%	50	100
3	Y3	1	2.0%	20	40.0%	19	38.0%	19	38.0%	10	20.0%	50	100
4	Y4	1	2.0%	0	0.0%	14	28.0%	27	54.0%	8	16.0%	50	100
5	Y5	1	2.0%	0	0.0%	12	24.0%	25	50.0%	12	24.0%	50	100
6	Y6	0	0.0%	0	0.0%	17	34.0%	19	38.0%	14	28.0%	50	100
7	Y7	0	0.0%	0	0.0%	13	26.0%	21	42.0%	16	32.0%	50	100
8	Y8	3	6.0%	2	4.0%	10	20.0%	26	52.0%	9	18.0%	50	100
9	Y9	1	2.0%	0	0.0%	10	20.0%	28	56.0%	11	22.0%	50	100
10	Y10	2	4.0%	4	8.0%	19	38.0%	18	36.0%	7	14.0%	50	100

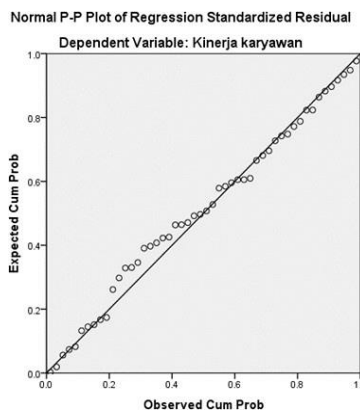
Sumber : data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat variabel kinerja karyawan mayoritas responden menjawab pertanyaan Y9 yang menegaskan bahwa karyawan merasa bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya di PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm. Dari kuisioner yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm memperoleh 28 hasil dengan 56,0% responden setuju (S) bahwa PT. Karyawan Semesta Mitra Sejahtera Farm merasa bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas pada gambar 1 sebagai berikut :



Sumber : Hasil olah data SPSS versi 23

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas *Probability Plots*

Berdasarkan gambar 1. di atas dapat dijelaskan bahwa garis diagonal pada grafik ini mewakili keadaan ideal data yang mengikuti standar distribusi koordinasi. Karena titik-titik disekitar garis mewakili keadaan data yang diuji. Gambar di atas menunjukkan bahwa sebagian besar titik-titiknya sangat dekat dengan garis lurus atau bahkan menempel pada garis lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal atau datanya berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 6. sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Multikolonieritas
 Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi kerja	0,365	2.738
	Insentif kerja	0,346	2.891
	Beban kerja	0,901	1.110

Berdasarkan tabel 6 hasil uji multikolinearitas variabel Motivasi Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja menunjukkan nilai toleransi masing-masing variabel sebesar 0,365, 0,346, 0,901, sedangkan nilai VIF sebesar 2.738, 2.891, dan 1.110. Dengan demikian berdasarkan model regresi nilai toleransi penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Berikut adalah uji autokorelasi pada tabel 7 berikut :

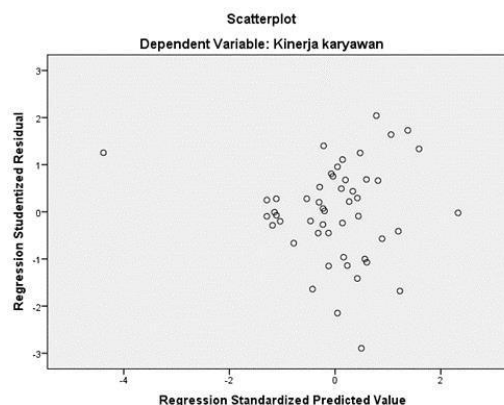
Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,873a	,762	,746	2,997	2,430

Nilai Du dicari pada distribusi nilai tabel durbin watson berdasarkan k (4) dan N (50) dengan signifikansi 5% atau 0.05. Du (1.658) < Durbin Watson (2.430) < 4-Du (6,632). Berdasarkan perhitungan diatas nilai durbin watson berada antara nilai du dan nilai 4-du artinya data penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi. Berdasarkan perhitungan diatas nilai durbin watson berada antara nilai du dan nilai 4-du artinya data penelitian ini tidak terdapat gejala autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 2 berikut :



Sumber : data dikelola SPSS versi 23
 Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2. di atas apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4.243	3.349	
	Motivasi kerja	0,193	0,136	0,168
	Insentif kerja	0,559	0,111	0,616
	Beban kerja	0,274	0,068	0,308

Sumber : data diolah SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dilihat konstanta (nilai α) sebesar 4.243 dan untuk Motivasi Kerja (nilai β) sebesar 0.193, Insentif Kerja (nilai β) sebesar 0.559 dan untuk Beban Kerja (nilai β) sebesar 0.274.

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja 0.193 adalah negatif, dengan demikian dapat disimpulkan adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 kali maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.193 atau 19.3% dengan asumsi variabel yang lain konsta. Nilai koefisien regresi variabel Insentif Kerja 0.559 adalah positif, dengan demikian dapat disimpulkan adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini berarti bahwa setiap pemberian Insentif Kerja sebesar 1 kali maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.559 atau 59.9% dengan asumsi variabel yang lain konsta. Nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja 0.274 adalah positif, dengan demikian dapat disimpulkan adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini berarti bahwa setiap peyesuaian Beban Kerjac sebesar 1 kali maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.274 atau 27.4% dengan asumsi variabel yang lain konsta.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,873 ^a	0,762	0,746	2.997

Sumber : data diolah SPSS versi 23

Berdasarkan tabel 9 dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (Adjusted R square = 0.746). Dengan demikian menunjukkan bahwa pengaruh antara Motivasi Kerja (X1), Insentif Kerja (X2), Beban Kerja(X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm adalah 0.746 atau 74.6% . Menurut Sugiyono (2017) dalam penguat interpretasi koefisien determinasi dalam penelitian ini dkategorikan **kuat**.

Uji Hipotesis

Uji-T (Uji Parsial)

Hasil Uji-T (Uji Parsial) dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

Tabel 10. Hasil Uji-T (Uji Parsial)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	4.243	3.349		1.267	0,211
1 Motivasi kerja	0,193	0,136	0,168	1.412	0,165
Insentif kerja	0,559	0,111	0,616	5.035	0,000
Beban kerja	0,274	0,068	0,308	4.055	0,000

Sumber : data diolah SPSS versi 23

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan bahwa diperoleh nilai tidak signifikansi motivasi kerja Rating sebesar $0,165 > 0,05$ yang artinya H1 diterima dan H2 ditolak. Berdasarkan perhitungan diatas maka motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm. Pada variabel insentif kerja dalam uji t berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dari besarnya nilai thitung yang diperoleh dari uji t dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka Hipotesis keduanya diterima, artinya variabel insentif kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Dalam uji t yang telah dilakukan bahwa diperoleh nilai signifikansi beban kerja Rating sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya H2 dan H3 diterima. Berdasarkan perhitungan tersebut maka Beban Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm.

Uji-F (Uji Simultan)

Hasil Uji-F (Uji Simultan) dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

Tabel 11. Hasil Uji-f (Uji simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.319.740	3	439.913	48.969	.000 ^b
1 Residual	413.240	46	8.983		
Total	1.732.980	49			

Sumber : data diolah SPSS versi 23

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 11 diatas terlihat angka F sebesar 48.969, nilai pada Tabel F sebesar 2,79 maka angka $F > \text{Nilai } F$ dari tabel atau $48,969 > 2,79$ dan taraf signifikansi $0,002 < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1), motivasi kerja (X2), beban kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,165 untuk variabel motivasi kerja. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga Ha diterima dan Ho ditolak, artinya berdasarkan perhitungan diatas motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti Motivasi dalam diri seseorang dapat mendorong kinerja dan tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. . tugas pekerjaan dan semangat kerja karyawan yang tinggi. Sejalan dengan tanggapan responden, banyak responden yang memberikan tanggapan positif bahwa mereka setuju bahwa peningkatan motivasi dapat membantu mencapai produksi. Hasil tersebut mendukung penelitian sebelumnya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Dinas Sosial Di Kabupaten Jember." Berdasarkan uji signifikansi diketahui bahwa variabel insentif kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dinas sosial di

Kabupaten Jember. efek yang signifikan. pada kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan besarnya nilai t yang diperoleh dari uji t dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka hipotesis kedua diterima artinya variabel insentif kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Insentif kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat mendorong kemampuan dan keterampilan yang dapat mendorong kemajuan usaha. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang berjudul "Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Syariah Cabang Bukopin Sidoarjo".

Berdasarkan pelaksanaan uji t yang diperoleh nilai signifikansi beban kerja evaluasi adalah $0,000 < 0,05$, berarti H_2 dan H_3 diterima. Berdasarkan perhitungan tersebut, beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Semesta Mitra Sejahtera Farm. Dampak besarnya adalah karena adanya tanggung jawab yang harus dipenuhi seperti beternak atau memproduksi ayam dalam waktu yang relatif cepat dan singkat dengan waktu produksi 50 hari yang harus dibawa ke pasar atau dikonsumsi dengan kualitas yang baik, sistem kandang dan pelayanan kesehatan yang baik. dalam pencegahan penyakit. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang berjudul "Dampak beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mendistribusikan Sinarmas Nusantara Semarang".

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Nugroho, B. et al. (2021) 'Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura li (Persero) Kantor Cabang Kualanamu', *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, 3(2), pp. 130–142. Available at: <https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>.
- [2] Krismiyati, K. (2017) 'Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak', *Jurnal Office*, 3(1), p. 43. Available at: <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>.
- [3] Burhannudin., Mohammad Zainul, & Muhammad Harlie. (2019). Pengaruh Displin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Islam Muhammad Arsyad Al Banjarmasin*. Vol. 8, No. 2
- [4] Kotler P, Armstrong G. Prinsip-prinsip Pemasaran. Edisi 13. Jakarta: Erlangga; 2016.
- [5] Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- [6] Bian Raharjo, I. et al. (2023) 'Analysis Of The Role Of Motivation And Job Training On The Performance Of Culinary Industry Players In DKI Jakarta Province Analisis Peran Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Industri Kuliner Di Provinsi DKI Jakarta', *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), pp. 616–623. Available at: <https://megapolitan.antaranews.com/berita/24361/phk-karena-melemahnya-kinerja>.
- [7] Bian Raharjo, I. et al. (2023) 'Analysis Of The Role Of Motivation And Job Training On The Performance Of Culinary Industry Players In DKI Jakarta Province Analisis Peran Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Industri Kuliner Di Provinsi DKI Jakarta', *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), pp. 616–623. Available at: <https://megapolitan.antaranews.com/berita/24361/phk-karena-melemahnya-kinerja>.
- [8] Bian Raharjo, I. et al. (2023) 'Analysis Of The Role Of Motivation And Job Training On The Performance Of Culinary Industry Players In DKI Jakarta Province Analisis Peran Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pelaku Industri Kuliner Di Provinsi DKI Jakarta', *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(1), pp. 616–623. Available at: <https://megapolitan.antaranews.com/berita/24361/phk-karena-melemahnya-kinerja>.
- [9] Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- [10] Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200. <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>
- [11] Fandy. 2017. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keadilan Sebagai Variabel Moderasi PadaPt Lautan Teduh Interniaga. Skripsi.
- [12] TRIANSYAH, F. (2021). Pengaruh pemberian insentif kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 4(1), 164-171.
- [13] Vanchapo. 2020. Beban Kerja dan Stres Kerja. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- [14] Rochman and Ichsan (2021) 'Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi', *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), pp. 1–22. Available at: <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130>.
- [15] Irawati, R. and Carollina, D.A. (2017) 'Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia', *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), p. 51. Available at: <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v5i1.171>.
- [16] Maya, S. and Alvino, M.R. (2020) 'Pengaruh Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Business Innovation*

- and Entrepreneurship Journal, 2(4), pp. 212–217. Available at: <https://doi.org/10.35899/biej.v2i4.131>.
- [17] Steffany, C. and Hikmah, H. (2023) 'Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Sentosa Abadis', *eCo-Buss*, 5(3), pp. 857–866. Available at: <https://doi.org/10.32877/eb.v5i3.622>.