

## Pengaruh Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pharos Indonesia

Daniswara Dwi Nugraha<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Tama Jagakarsa, Jakarta, Indonesia

### Article Info

#### Article history:

Received November 8, 2024

Revised November 8, 2024

Accepted November 19, 2024

#### Kata Kunci:

Beban Kerja,  
Insentif,  
Kinerja Karyawan

#### Keywords:

Workload,  
Incentives,  
Employee Performance

### ABSTRAK

Beban kerja pekerja adalah jumlah total tugas yang diharapkan dilakukan oleh individu, kelompok, atau departemen dalam jangka waktu tertentu, dengan mempertimbangkan kapasitas kognitif dan fisik mereka bersama dengan kekhususan lingkungan kerja mereka. Sebaliknya, program insentif memberikan penghargaan moneter kepada karyawan untuk perilaku atau hasil tertentu. Kinerja adalah hasil akhir dari seorang karyawan yang melaksanakan tugas mereka sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka; ini mencakup kuantitas dan kualitas pekerjaan. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji kemungkinan hubungan antara beban kerja, insentif, dan kinerja di PT. Pharos Indonesia. Untuk penelitian ini, total 42 peserta dipilih dari kumpulan 47 dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data meliputi pemeriksaan validitas, normalitas, reliabilitas, multikolinearitas, dan pengujian hipotesis menggunakan uji-t, uji-f, dan koefisien determinasi. Menurut hipotesis, Beban Kerja (X1) tidak secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan Insentif (X2) berpengaruh.

### ABSTRACT

*A worker's workload is the total amount of tasks that an individual, group, or department is expected to do within a certain time period, taking into consideration their cognitive and physical capacities together with the specifics of their working environment. Conversely, incentive programs provide monetary rewards to employees for certain behaviors or outcomes. Performance is the end result of an employee carrying out their duties in accordance with their roles and responsibilities; this includes both the quantity and quality of work. The major purpose of this study is to examine the possible relationship between workload, incentives, and performance at PT. Pharos Indonesia. For this study, a total of 42 participants were chosen from a pool of 47 by use of questionnaires. The data analysis technique includes checking for validity, normality, reliability, multicollinearity, and hypothesis testing using t-tests, f-tests, and determination coefficients. According to the hypothesis, Workload (X1) did not significantly affect Employee Performance, while Incentives (X2) did.*

*This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.*



### Corresponding Author:

Daniswara Dwi Nugraha  
Fakultas Ekonomi, Universitas Tama Jagakarsa,  
Jakarta, Indonesia  
Email: [daniswaradn285@gmail.com](mailto:daniswaradn285@gmail.com)

## **1. PENDAHULUAN**

Organisasi, baik lembaga maupun bisnis, bergantung pada sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu komponen terpentingnya. Sumber daya manusia mencakup semua karyawan yang memiliki peran dalam menetapkan tujuan perusahaan dan melaksanakannya [1]. Oleh karena itu, karyawan merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan [2]. Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai laba atau keuntungan yang telah ditargetkan. Tanpa manajemen SDM yang baik, perusahaan sulit mencapai target tersebut [3].

Pekerja memiliki jumlah pekerjaan tertentu yang harus mereka lakukan dalam jangka waktu tertentu [4]. Kesejahteraan emosional dan fisik karyawan dapat sangat terganggu oleh beban kerja yang berlebihan. Selain itu, memberikan terlalu banyak pekerjaan kepada karyawan sebagai upaya untuk menghemat biaya produksi bukanlah ide yang baik; tindakan tersebut dapat merusak kepercayaan dan pengorbanan dalam pekerjaan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas [5]. Selain beban kerja, insentif yang diterima karyawan juga sangat mempengaruhi kinerja mereka [6].

Ketika personel tertentu memenuhi atau melampaui sasaran kinerja, mereka sering kali diberi penghargaan berupa insentif [7]. Remunerasi yang adil merupakan komponen penting dari manajemen sumber daya manusia, dan insentif berperan dalam mempromosikan gagasan ini [8]. Insentif yang tepat dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dan organisasi. Karyawan merasa termotivasi untuk bekerja lebih giat, sementara organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja [9].

Sebagai perusahaan farmasi terkemuka di Indonesia, PT Pharos Indonesia memproduksi dan menjual lebih dari 400 jenis produk, termasuk obat bebas, vitamin, makanan, obat tradisional, dan kosmetik [10]. Kelompok Manajemen Digital Online adalah salah satu dari banyak kelompok di dalam organisasi yang mengawasi lebih dari 400 apotek yang berlokasi di seluruh Indonesia [11]. Berdasarkan data, PT Pharos Indonesia memiliki 1.855 karyawan, dengan 47 di antaranya bekerja di tim Online Digital Management [12].

Meskipun memiliki banyak karyawan, permasalahan terkait beban kerja dan target tetap muncul. Berdasarkan observasi di PT Pharos Indonesia, karyawan tim Online Digital Management sering kali menghadapi tantangan berat, seperti target penjualan yang besar dan proyek tambahan di luar jobdesk utama mereka [13]. Misalnya, sebuah apotek daring yang sudah lama berdiri menargetkan omzet Rp50.000.000-Rp100.000.000 setiap bulan, dengan target yang terus meningkat setiap bulannya. Sebaliknya, apotek daring yang baru berdiri menargetkan omzet Rp5.000.000-Rp10.000.000 per bulan [14]. Lebih jauh lagi, para pekerja sudah berada di bawah banyak tekanan karena jam kerja yang panjang [15].

Proyek-proyek tambahan, seperti "Durian Montong" untuk staf, "Pohon Layu" untuk supervisor, dan "Lahan Kering" untuk manajer, semakin membebani karyawan [16]. Meskipun insentif diberikan, karyawan merasa kesulitan menentukan prioritas kerja, yang memengaruhi fokus mereka dalam mencapai target [17]. Akibatnya, baik produktivitas maupun kepuasan kerja karyawan cenderung menurun [18].

## **2. METODE**

### **2.1 Populasi**

Sebanyak 47 partisipan dalam penelitian ini semuanya bekerja di PT Pharos Indonesia dalam bidang manajemen digital. Disini akan disertakan data pegawai di PT Pharos Indonesia pada bagian online digital management.

Mengutip Sugiyono, "mendefinisikan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik populasi" (2011:81). Peneliti dapat menggunakan sebagian dari populasi secara keseluruhan jika sumber daya (seperti waktu, uang, atau tenaga kerja) menghalangi mereka untuk mengumpulkan data dari seluruh populasi. Hal itu hanya dapat terjadi jika sampel tersebut mewakili populasi secara keseluruhan. Elemen manajemen digital daring dari penelitian ini melibatkan 47 partisipan.

Dalam penelitian ini,

$N = 47$  dan  $e = 5\%$ , Maka:

$$n = 47 ( 1 + 47.(5\%)^2)$$

$n = 42,058 \Rightarrow$  dibulatkan menjadi 42 orang.

Dengan menggunakan teknik tersebut, penulis memilih sampel sebanyak 42 responden. Sebanyak 42 karyawan dari divisi manajemen digital daring PT Pharos dipilih secara acak untuk penelitian ini.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil survei terhadap responden yang diciptakan sebagai perwakilan populasi dengan membagikan kuisioner secara acak kepada 42 karyawan PT. Pharos Indonesia sebagai sampel penelitian, maka didapatkan hasil olah data sebagai berikut:

#### 3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	3	7.1 %
2	Perempuan	39	92.9 %
Jumlah		42	100 %

Tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat 3 karyawan laki-laki, atau 7,1% dari jumlah tenaga kerja, dan 39 karyawan perempuan atau 92,9%. Rincian gender karyawan PT Pharos Indonesia adalah sebagai berikut.

#### 3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel berikut menampilkan karakteristik responden menurut tingkat pendidikan:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Diploma	5	11.9 %
2	Sarjana	37	88.1 %
Jumlah		55	100 %

Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Pharos Indonesia dengan Pendidikan diploma sebanyak 5 orang atau 11,9% dan Pendidikan sarjana sebanyak 37 orang atau 88.1%. Ini menunjukkan bahwa mayoritas anggota staf PT Pharos Indonesia memiliki gelar sarjana.

### 3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	8	19 %
2	26 - 30 Tahun	22	52.4 %
3	31 - 35 Tahun	9	21.4 %
4	36 – 40 Tahun	3	7.1 %
Jumlah		42	100 %

Berdasarkan statistik, 22 dari pekerja PT Pharos Indonesia (atau 52,4% dari total) berada dalam kelompok usia 26–30 tahun. Pada kelompok usia 20–25 tahun, 8 responden (atau 19%) berada dalam kelompok usia 31–35 tahun. Selain itu, tiga orang (7,1%) berada dalam kelompok usia 36–40 tahun.

### 3.4 Analisa Data Penelitian

#### 3.4.1 Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.445**	.364*	.158	.329*	.032	.676**
	Sig. (2-tailed)		.003	.018	.316	.033	.842	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X1.2	Pearson Correlation	.445**	1	.511**	.595**	.180	-.387*	.735**
	Sig. (2-tailed)	.003		.001	.000	.254	.011	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X1.3	Pearson Correlation	.364*	.511**	1	.499**	.149	-.033	.753**
	Sig. (2-tailed)	.018	.001		.001	.347	.834	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X1.4	Pearson Correlation	.158	.595**	.499**	1	-.011	-.268	.625**
	Sig. (2-tailed)	.316	.000	.001		.947	.086	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X1.5	Pearson Correlation	.329*	.180	.149	-.011	1	.134	.443**
	Sig. (2-tailed)	.033	.254	.347	.947		.399	.003
	N	42	42	42	42	42	42	42
X1.6	Pearson Correlation	.032	-.387*	-.033	-.268	.134	1	.125
	Sig. (2-tailed)	.842	.011	.834	.086	.399		.431
	N	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL.X1	Pearson Correlation	.676**	.735**	.753**	.625**	.443**	.125	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.431	
	N	42	42	42	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 Sumber : Data diolah, 2024

Nilai r-tabel adalah 0,304 dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan sampel sebanyak 42 orang. Tabel uji validitas Beban Kerja (X1) menampilkan nilai r yang dihitung. Jika nilai variabel Beban Kerja (X1) lebih dari 0,304 dan positif, maka variabel tersebut dianggap sah menurut tabel r. Selain itu, semua instrumen yang mengukur variabel Beban Kerja (X1) memberikan hasil yang valid, seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.4 di atas.

### 3.4.2 Uji Validitas Variabel Insentif (X2)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X2)

Correlations		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.537**	.476**	.555**	.225	.637**	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.153	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X2.2	Pearson Correlation	.537**	1	.336*	.341*	.120	.648**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000		.030	.027	.448	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X2.3	Pearson Correlation	.476**	.336*	1	.697**	.366*	.398**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.001	.030		.000	.017	.009	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X2.4	Pearson Correlation	.555**	.341*	.697**	1	.147	.552**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.000		.352	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X2.5	Pearson Correlation	.225	.120	.366*	.147	1	.107	.548**
	Sig. (2-tailed)	.153	.448	.017	.352		.501	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
X2.6	Pearson Correlation	.637**	.648**	.398**	.552**	.107	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009	.000	.501		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL.X2	Pearson Correlation	.796**	.689**	.724**	.714**	.548**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Pada taraf signifikansi 5%, nilai r tabel untuk N = 42 adalah 0,304. Jika angka r tabel lebih besar dari nilai r tabel 0,304 dan bernilai positif, maka variabel Insentif (X2) dapat dikatakan valid, berdasarkan tabel uji validitas. Berdasarkan data pada tabel, keseluruhan instrumen menghasilkan temuan yang valid.

### 3.4.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL.Y
Y1	Pearson Correlation	1	.300	.430**	.122	.232	.313*	.702**
	Sig. (2-tailed)		.053	.005	.442	.139	.044	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y2	Pearson Correlation	.300	1	.233	.021	.075	.204	.490**

	Sig. (2-tailed)	.053		.138	.893	.635	.196	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y3	Pearson Correlation	.430**	.233	1	.035	-.077	.261	.504**
	Sig. (2-tailed)	.005	.138		.824	.627	.094	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y4	Pearson Correlation	.122	.021	.035	1	.172	.377*	.543**
	Sig. (2-tailed)	.442	.893	.824		.276	.014	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y5	Pearson Correlation	.232	.075	-.077	.172	1	.182	.483**
	Sig. (2-tailed)	.139	.635	.627	.276		.250	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42
Y6	Pearson Correlation	.313*	.204	.261	.377*	.182	1	.696**
	Sig. (2-tailed)	.044	.196	.094	.014	.250		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
TOT	Pearson Correlation	.702**	.490**	.504**	.543**	.483**	.696**	1
AL.	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.001	.000	
Y	N	42	42	42	42	42	42	42

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

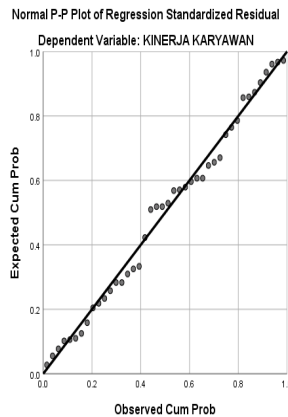
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

N = 55 menghasilkan nilai r tabel sebesar 0,304 dengan menggunakan 42 observasi dan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai r tabel dalam tabel uji validitas positif dan lebih tinggi dari 0,304, maka Kinerja Karyawan (Y) dapat dianggap sah. Hasil dalam tabel menunjukkan bahwa keseluruhan instrumen mampu menghasilkan data yang andal.

### 3.5 Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji kenormalan ini adalah untuk memastikan apakah variabel dependen dan independen model regresi mengikuti distribusi normal. Data yang mengikuti distribusi normal atau sangat tersebar membuat model regresi dapat diterapkan. Untuk melihat di mana titik data pada kurva uji kenormalan berada dalam penyelidikan kami, kami menggunakan analisis grafis. Kami melakukannya dengan melihat Plot Probabilitas Normal Regresi. Standarisasi Salah satu metode untuk memeriksa apakah data normal adalah kurva residual. Menurut definisi, analisis grafis adalah normal jika dan hanya jika titik-titik distribusi data terdistribusi secara seragam di sepanjang garis diagonal. Dapat melihat hasil analisis visual pada Gambar 1.



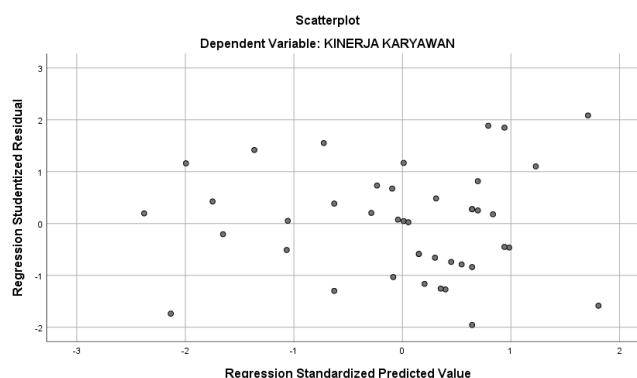
Gambar 1. Normal P-Plot of Regression Standardized

Gambar 1 menunjukkan dengan sangat jelas bahwa data penelitian berjalan sejajar dengan diagonal kurva. Menurut prinsip analisis grafis, variabel dependen penelitian yang digunakan untuk pengujian hipotesis memiliki distribusi normal dan memenuhi persyaratan untuk melanjutkan ke analisis berikutnya.

### 3.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Sangat penting untuk melakukan uji heteroskedastisitas guna menjamin bahwa varians setiap kesalahan bersifat heterogen. (Sebagaimana dinyatakan oleh Gujarati, 2018:43) "Jika bersifat heterogen, maka hal tersebut melanggar asumsi klasik yang mengharuskan varians kesalahan harus homogen." Dengan menggunakan SPSS 26.0, kami mencari pola pada diagram sebar untuk melihat apakah ada yang salah. Keputusan dapat diambil berdasarkan gambar diagram sebar, yang menunjukkan bahwa heteroskedastisitas bukan masalah jika tidak ada pola yang jelas atau titik-titik yang berjarak jauh.

Berdasarkan hasil pengujian, variabel-variabel tersebut tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Gambar berikut menggambarkan pola sebaran yang tersebar atau tidak mengikuti pola tertentu:



Gambar 2. Scatterplot Dependent Variable: Kinerja karyawan

Titik-titik data yang tersebar pada Gambar 2 dan kurangnya pola yang jelas baik di atas maupun di bawah sumbu Y nol menunjukkan bahwa model regresi mematuhi asumsi heteroskedastisitas standar. Tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi ditunjukkan oleh hal ini.

### 3.5.3 Uji Reliabilitas

Keandalan suatu pengukuran dapat ditunjukkan dengan melakukan pengukuran yang sama minimal dua kali (Ghozali, 2018:39). Konsistensi internal butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian dapat diketahui melalui pengujian keandalan. Variabel-variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan. Untuk memastikan reliabilitasnya, penting untuk menguji setiap variabel menggunakan teknik "Chronbach's Coefficient Alpha" untuk mengevaluasi koefisien reliabilitas per kelompok. "Pengambilan keputusan dengan menggunakan metode Chronbach's alpha adalah jika koefisien Chronbach's alpha kurang dari 0,60 maka tergolong kurang baik, antara 0,60 – 0,70 tergolong cukup baik, sedangkan jika koefisien Chronbach's alpha lebih besar dari 0,80 tergolong baik." Demikian menurut Sekaran (2019). Berikut ini adalah alasan penggunaan informasi ini untuk menentukan keandalan suatu variabel:

Chronbalch's Alpha > 0.60, maka Chronbalch's coefficient alpha dapat diterima

Chronbalch's Alpha < 0.60, maka Chronbalch's coefficient alpha tidak dapat diterima (poor acceptable)

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.611	6

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai Alpha Uji Reliabilitas variabel Beban Kerja (X1) adalah 0,722. Dengan reliabilitas 0,722 > 0,600, instrumen penelitian yang berkaitan dengan variabel Beban Kerja (X1) dapat dikatakan Reliabel.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Insentif (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	6

Variabel Insentif (X2) pada Uji Reliabilitas mempunyai nilai Alpha sebesar 0,763 seperti terlihat pada Tabel 8. Instrumen penelitian yang terkait dengan variabel Insentif (X2) dapat dikatakan Reliabel karena 0,763 > 0,600.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.610	6

Berdasarkan tabel 9 dan hasil uji Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y), instrumen penelitian untuk variabel ini sudah memadai dan reliabel dengan nilai Alpha sebesar 0,559.

### 3.5.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dianggap berhasil jika model regresi mengidentifikasi adanya korelasi antara variabel independen. Variabel independen model regresi yang sesuai tidak boleh menunjukkan multikolinieritas. Multikolinieritas ditunjukkan oleh nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika VIF kurang dari 10 dan Toleransi lebih besar dari 0,10, berarti



model regresi tidak memiliki multikolinearitas. Sebaliknya, model regresi dianggap memiliki multikolinearitas jika nilai VIF melebihi 10 dan nilai Toleransi turun di bawah 0,10.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficientsa								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.292	3.933		3.634	.001		
	BEBAN KERJA	.090	.107	.121	.843	.404	.978	1.023
	INSENTIF	.320	.098	.468	3.270	.002	.978	1.023

a. Dependent Variabe: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan data SPSS yang telah disebutkan sebelumnya, karena nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,978, maka dapat disimpulkan bahwa nilai VIF pada penelitian ini adalah 0,0556 dan 0,0557. hasil persamaan regresi tidak menunjukkan adanya multikolinearitas.

### 3.6 Uji Hipotesis

#### 3.6.1 Uji T (Parsial)

Dengan menggunakan uji-t, ahli statistik dapat memastikan signifikansi relatif setiap variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependen. Jika terdapat hubungan statistik antara variabel independen dan dependen, dan jika ada, signifikansi perbedaan antara koefisien regresinya, maka uji ini akan berguna.

Uji parsial (uji t) dapat digunakan untuk mengetahui apakah insentif (X2) dan beban kerja (X1) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Tabel 11 menampilkan hasil keluaran analisis, yaitu sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.294	4.110		3.234	.002
	BEBALN KERJA	.091	.112	.115	.814	.421
	INSENTIF	.353	.102	.488	3.449	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  atau  $df = (42-2-1) = 39$ , ttabel untuk signifikansi 95% atau  $0,05/2 = 0,025$  ditemukan untuk ttabel sebesar 2,023, seperti yang ditunjukkan pada tabel 11. Berikut ini menggambarkan hasil dari setiap variabel:

#### 1. Variabel beban kerja

Diketahui Diketahui nilai thitung variabel beban kerja sebesar 0,814 dengan nilai signifikansi sebesar 0,421. Karena nilai thitung  $0,814 < ttabel 2,023$  dan  $0,421 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel beban kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) atau  $H_0$  diterima.

2. Variabel insentif

Nilai t sebesar 3,449 dan tingkat signifikansi 0,001 diketahui untuk variabel insentif. Dengan nilai t sebesar  $3,449 > t_{tabel} 2,023$  dan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  dapat ditolak. Data tersebut menunjukkan bahwa variabel insentif ( $X_2$ ) agak memengaruhi variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), atau hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.

**3.6.3 Uji F (Simultan)**

Uji statistik yang disebut uji F digunakan untuk menilai signifikansi keseluruhan model regresi. Uji ini dirancang untuk menentukan apakah model yang dipertimbangkan sangat sesuai atau apakah variabel yang menjadi bagiannya cukup menjelaskan peristiwa yang telah diamati. Uji F, yang memungkinkan kita untuk memeriksa elemen beban kerja dan insentif secara bersamaan, dapat memberi tahu kita apakah keduanya memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan analisis ditunjukkan pada Tabel 12, yang berbunyi:

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.505	2	21.752	5.992	.005b
	Residual	141.567	39	3.630		
	Total	185.071	41			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), INSENTIF, BEBAN KERJA						

Dapat disimpulkan bahwa penerapan insentif dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai Sig pada Tabel 12 sebesar  $0,005 < 0,05$ . Metode alternatif adalah dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  yang diperoleh dari:

Taraf signifikansi 5%

$F_{table} = F(k ; n-k)$

$F(2 ; 42-2)$

$= F(2 ; 40)$

$= 3,23$

Berdasarkan hasil pengujian, nilai  $F_{hitung}$  adalah 5,992. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,23 berdasarkan tabel. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, yang menunjukkan bahwa kombinasi beban kerja dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $5,992 > 3,23$ ) dan nilai signifikansi (Sig) adalah  $0,005 < 0,05$ .

**3.6.4 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Tugas ahli statistik adalah menerapkan uji koefisien determinasi untuk menentukan seberapa baik model regresi menjelaskan variasi dalam variabel dependen.  $R^2$  adalah ukuran seberapa baik variabel independen model menjelaskan variasi variabel dependen.

Tingkat di mana variabel independen menjelaskan varians dalam variabel dependen diukur dengan koefisien determinasi ini. Berikut adalah tabel yang menampilkan hasil penghitungan koefisien determinasi.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.485a1	.235	.196	1.905
a. Predictors: (Constant), INSENTIF, BEBAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				
Sumber: Data diolah, 2024				

Menurut Tabel 13, koefisien determinasi, atau nilai R square, adalah 0,235, yang sama dengan 23,5%. Saat menggunakan regresi berganda, nilai R Square yang Disesuaikan sebesar 0,196—yang selalu lebih kecil dari nilai R Square—membantu untuk lebih memahami tingkat pengaruh simultan. Total ukuran efek sebesar 0,196 menunjukkan bahwa variabel independen (X) memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen (Y). Akibatnya, perubahan dalam variabel independen, yaitu beban kerja dan insentif, merupakan mayoritas (19,6%) varians dalam variabel dependen. Untuk 80,4% sisanya, variabel lain dipertimbangkan tetapi tidak disertakan dalam analisis ini.

#### 4. KESIMPULAN

Beban kerja parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pharos Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,421 > 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $0,814 < t_{tabel} (2,023)$ . Penelitian ini tidak menemukan hubungan yang signifikan secara statistik antara beban kerja dengan produktivitas pekerja.

Insentif berperan dalam membentuk kinerja karyawan di PT Pharos Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung (3,449) yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel} (2,023)$  dan nilai signifikansi (0,001) yang lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini menemukan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja.

Di PT Pharos Indonesia, kinerja karyawan ditingkatkan dengan kombinasi beban kerja dan insentif. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F sebesar 5,992 yang lebih besar dari F tabel (3,23) dan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan hubungan yang jelas dan substansial antara kinerja karyawan dan faktor beban kerja dan insentif.

Sementara faktor-faktor lain menyumbang 80,4% varians dalam kinerja karyawan di PT Pharos Indonesia, beban kerja dan insentif hanya menyumbang 19,6% dari varians tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel lain tetap memiliki peran yang lebih signifikan dalam menentukan hasil kerja karyawan.

#### REFERENSI

- [1] M. A. Dessler, Human Resource Management, 15th ed., Upper Saddle River, NJ, USA: Pearson, 2017.
- [2] G. A. Cole, Management Theory and Practice, 7th ed., London, U.K.: Cengage Learning, 2016.
- [3] A. Maslow, "Motivation and personality," Psychological Review, vol. 50, no. 4, pp. 370-396, 1954.
- [4] A. B. Bakker and E. Demerouti, "The job demands-resources model: State of the art," Journal of Managerial Psychology, vol. 22, no. 3, pp. 309-328, 2017.

- [5] S. A. Luthans, *Organizational Behavior*, 12th ed., New York, NY, USA: McGraw-Hill, 2011.
- [6] J. P. Meyer and N. J. Allen, "A three-component conceptualization of organizational commitment," *Human Resource Management Review*, vol. 1, no. 1, pp. 61-89, 1991.
- [7] T. R. Mitchell and J. R. Larson, "Motivational perspectives on employee behavior," *Annual Review of Psychology*, vol. 38, pp. 45-82, 1987.
- [8] R. M. Steers, R. T. Mowday, and D. L. Shapiro, "The future of work motivation theory," *Journal of Organizational Behavior*, vol. 26, pp. 1-9, 2005.
- [9] D. G. Allen, "Retention strategies for employees: Best practices for improving organizational loyalty," *International Journal of Human Resource Studies*, vol. 3, no. 2, pp. 102-110, 2013.
- [10] PT Pharos Indonesia, "Corporate profile and history," [Online]. Available: [www.pharos.co.id/about-us](http://www.pharos.co.id/about-us). [Accessed: Nov. 16, 2024]
- [11] T. Cascio and J. Boudreau, *Investing in People: Financial Impact of Human Resource Initiatives*, 3rd ed., Upper Saddle River, NJ, USA: Pearson Education, 2017.
- [12] G. Dessler, *Framework for Human Resource Management*, 7th ed., Upper Saddle River, NJ, USA: Pearson, 2019.
- [13] P. Boxall and J. Purcell, *Strategy and Human Resource Management*, 4th ed., London, U.K.: Palgrave Macmillan, 2016.
- [14] B. Becker and M. Huselid, "Strategic human resources management: Where do we go from here?," *Journal of Management*, vol. 32, no. 6, pp. 898-925, 2006.
- [15] R. W. Griffin and G. Moorhead, *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*, 12th ed., Boston, MA, USA: Cengage Learning, 2020.
- [16] E. Locke and G. Latham, "A theory of goal setting and task performance," *Journal of Applied Psychology*, vol. 50, no. 3, pp. 167-178, 1990.
- [17] D. Ulrich, *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*, Boston, MA, USA: Harvard Business School Press, 1997.
- [18] H. Mintzberg, *The Structuring of Organizations: A Synthesis of the Research*, Englewood Cliffs, NJ, USA: Prentice Hall, 1979.