



## Pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong



Evi Mufrihah Zain<sup>1</sup>, Rais Dera Pua Rawi<sup>2</sup>, Febry Jein Andjar<sup>3</sup>, Yohana Balok<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sorong, Papua, Indonesia

E-mail: [zevimufrihah@um-sorong.ac.id](mailto:zevimufrihah@um-sorong.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2022-08-12 Revised: 2022-09-23 Published: 2022-10-22	The purpose of this study is to determine and analyze the performance of employees at the Production Work Unit of PT Multi Trasindo Jaya, Sorong City. In this regard, how employees can work as well as possible and employees have high motivation in completing work with the provision of incentives. This study aims to show the significance of the effect of incentives on employee performance. In analyzing the data used descriptive analysis containing the distribution of items from each variable, then simple linear regression analysis and hypothesis testing. From the results of simple linear regression testing, it shows that the effect of the incentive variable (X) on employee performance (Y) is indicated by the R Square value of 0.12. This figure shows that the simultaneous incentive variable (X) used in this regression equation contributes to employee performance (Y) 36.6% while the remaining 13.4% is influenced by other variables such as workload and others. Based on the results of this study, it was concluded that incentives have a positive effect on employee performance at PT Multi Trasindo Jaya Kota.
<b>Keywords:</b> <i>Teacher Performance; Job Satisfaction; Communication; Leadership.</i>	
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2022-08-12 Direvisi: 2022-09-23 Dipublikasi: 2022-10-22	Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada Unit Kerja Produksi PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong Sehubungan dengan hal tersebut bagaimana karyawan dapat bekerja dengan sebaik mungkin dan karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya pemberian insentif. Maka terhadap hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan. Dalam menganalisa data digunakan analisis deskriptif yang berisi distribusi item dari masing-masing variabel, kemudian analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis. Dari hasil pengujian regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pengaruh variabel insentif (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh nilai R Square yaitu sebesar 0,12. Angka ini menunjukkan bahwa simultan variabel insentif (X) yang digunakan dalam persamaan regresi ini memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) 36,6% sedangkan sisanya 13,4 % dipengaruhi oleh variabel lain seperti beban kerja dan lainnya. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Trasindo Jaya Kota.
<b>Kata kunci:</b> <i>Kinerja Guru; Beban Kerja; Insentif.</i>	

### I. PENDAHULUAN

Adni, (2014) Menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan terkhususnya pada PT Multi Trasindo Jaya, di lihat dari faktor lainnya selain modal. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, yang sangat cepat membawa dampak positif terhadap arti pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam melaksanakan aktivitas, pada perusahaan PT Multi trasindo Jaya sehingga karyawannya dapat bekerja sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan PT Multi Trasindo Jaya. PT. Multi Trasindo Jaya (MTJ) me-rupakan suatu badan usaha yang berkedudukan di Kota Sorong Papua Barat. Perusahaan PT Multi Trasindo Jaya, yang bergerak di bidang manu-faktur dalam mengoprasikan mesin dan tenaga kerja sehingga mencapai suatu proses untuk mengelola bahan baku, dengan adanya kegiatan penerima, penyimpanan, sortasi, pengepakan, penandaan, pengukuran, penimbangan dan pengurusan, sehingga bahan baku yang di olah menjadi barang yang mempunyai nilai jual, maka perlunya terlaksananya pengiriman barang melalui

transportasi laut yang dapat mencakup kegiatan penyelesain dan biaya-biaya lainnya berkenan dengan pengiriman tersebut hingga sampai di terimanya barang oleh penerima, yang memiliki komitmen dari segi penyampain barang dengan ketepatan waktu. sebagai jasa pengiriman barang.

PT Multi Trasindo Jaya, selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kinerja karyawannya yang di miliki dengan cara memberikan bonus pada karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai, tetapi hasil kinerja dari karyawannya tidak sesuai yang di inginkan, sehingga dapat merugikan perusahaan, padahal harus di akui bahwa tercapainya perusahaan itu dari karyawan karena karyawan adalah faktor – faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan dari suatu perusahaan. Menurut Rahmawati, (2014) Setiap perusahaan ingin karyawannya memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja yaitu dengan melakukan penilaian kerja, Penilaian kerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian kinerja, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik

sumber daya manusia, yang ada dalam organisasi. Ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak perusahaan pemerintah dan swasta, Salah satu yang mengalami hal demikian yaitu PT Multi Trasindo Jaya, sering mengalami kesulitan dalam meningkatkan kualitas perusahaannya. Hal tersebut disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari karyawan Perusahaan. Sementara Sumber Daya Manusia Menurut Krisdianto & Nurhajati, (2017) menyebutkan Sumber Daya Manusia, merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, oleh karena itu, keberhasilan perusahaan PT Multi trasindo Jaya, sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Agar PT Multi Trasindo Jaya dapat menyediakan tenaga, bakat kreatifitas, dan semangat sehingga, perusahaan PT Multi Trasindo Jaya dapat memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaannya.

PT Multi Trasindo Jaya dampak dari dua tahun terakhir ini karyawannya sering merasakan bahwa beban kerja yang harus diselesaikannya, terkesan berlebihan sehingga menyebabkan karyawan tidak dapat memberikan pelayanan secara optimal, sehingga pihak perusahaan sering menerima keluhan dari para karyawan, Beban kerja atas tiga dimensi yaitu kelelahan, emosional, depersonalisasi, beban kerja yang sering timbul diantara karyawan PT Multi Trasindo Jaya. dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa rata-rata memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terdahulu tersebut dengan menggabungkan variabel insentif dan variabel beban kerja agar dapat mengetahui berapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam usaha menguji hipotesis yang telah disusun. Penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran angka tersebut, serta penghasilan dari hasilnya. Penelitian ini menggunakan angka korelasional. Pendekatan korelasional adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk menemukan ada atau tidak adanya hubungan antara dua atau lebih variabel yang akan diukur, bila terdapat hubungan maka berapa eratnya hubungan serta berarti ada atau tidak adanya hubungan antara dua atau lebih variabel yang akan diukur, bila terdapat hubungan maka berapa erat hubungan serta berarti atau tidaknya hubungan itu. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dalam penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono, (2018) Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan

PT Multi Trasindo Jaya di Kota Sorong tahun 2021, dengan jumlah populasi yang diambil untuk penelitian sebesar 32 orang.

Sampel adalah subjek dari populasi, terdiri dari beberapa karyawan. Subjek ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu penulis membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel. Menurut Sugiyono, (2018) yang mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel yaitu sebanyak 32 orang.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Regresi Linier

Dalam penelitian ini uji Hipotesis menggunakan regresi berganda di mana akan diuji secara Empirik untuk mencari hubungan fungsional dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat atau untuk meramalkan dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat. Hasil uji linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1.** Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.801	6.189		2.715	.011
Pengaruh Pemberian Insentif	.377	.212	.343	1.777	.086
Beban Kerja	.045	.193	.045	.235	.816

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Hasil dari coefficients di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

- Pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan =  $a + X_1$   
Pengaruh Pemberian Insentif +  $X_2$  Beban Kerja + Y Kinerja Karyawan apabila pada table 1 di atas disubstitusikan maka akan diperoleh nilai sebagai berikut: Pengaruh Pemberian Insentif dan Kinerja Karyawan  $(Y) = 16.801 + 0.377 X_1 + 0.045 X_2$ .
- Konstanta sebesar 16,801 artinya jika Pemberian Insentif dan Beban Kerja memuaskan kinerja karyawan 16,801
- Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,377 artinya setiap Pemberian Insentif Dan Beban Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan 0,377 dan sebaliknya setiap penurunan satu satuan

Insentif Akan menurunkan semangat kerja dari pada Karyawan sebesar 0,377 dengan anggapan X2 tetap.

- d) Koefisien regresi X2 sebesar 0,045 artinya setiap kenaikan insentif pada karyawan akan me-ningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0,045 dan sebaliknya setiap penurunan insentif dan beban kerjanya akan menurunkan semangat kerja dari pada karyawan sebesar 0,045 dengan anggapan bahwa X1 tetap tanda (+) menunjukkan arah hubungan yang searah sedangkan tanda (-) menunjukkan arah hubungan yang berbanding terbalik antar variabel independen (X) dengan variabel independen Y.

## 2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T)

Uji t di gunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas pada variabel terikat. Pengujian ini yaitu dengan membandingkan nilai probabilitas atau p-value (sig-t) dengan taraf signifikan 0,05 jika nilai p- value lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  di terima, dan sebaiknya jika p- value lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  di tolak, hasil uji signifikan parameter individual (uji statistik t) dapat di lihat pada Tabel 2 dan Tabel 3 di bawah ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji T X2 Dan Y

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandar- dized Coefficients		Standar- dized Coeffi- cients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.349	5.148		4.536	.000
	Beban Kerja	.199	.179	.199	1.111	.275
Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

**Tabel 3.** Hasil Uji T X1 dan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.459	5.434	3.213	.003
	Pengaruh Pemberian Insentif	.399	.187	.364	2.138
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Berdasarkan tabel 2 dan 3 di atas dapat di simpulkan bahwa variabel pemberian insentif 2.138 dan beban kerja 1.111 dengan probabilitas sebesar 2,138 dan 0,41 yang nilainya di bawa 0,05. Dengan demikian  $H_1$  di terima, yang artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan pemberian insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

## 3. Uji Koefisien Determinasi (R)

Uji koefisien determinasi (R), mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam memberikan gaji dan insentif terhadap karyawan. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1 nilai R yang mendekati 1 berarti variabel independen penelitian memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel penambahan insentif sesuai beban kerja. Hasil koefisien di terima dapat di lihat pada tabel 4 di bawah ini:

**Tabel 4.** Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.366 <sup>a</sup>	.134	.074	1.525
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Pengaruh Pemberian Insentif				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Kelemahan Mendasar Penggunaan Koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel independen yang di masukan ke dalam model. Oleh karena itu di anjurkan untuk menggunakan adjusted R Square (R) pada saat mengevaluasi model regresi terbaik. Dari tabel koefisien determinasi di atas, dapat dilihat bahwa angka koefisien determinasi di atas dapat di lihat bahwa koefisien korelasi (R) sebesar 0,366. Hal ini berarti hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sebesar 36,6%. Dari angka tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sangat kuat. Besarnya Adjusted R Square (R) adalah 0,134. Hasil perhitungan statistik ini berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasinya perubahan variabel dependen sebesar 13,4 %. Berdasarkan Hasil pengujian hipotesis pertama yang telah di lakukan bahwa hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan Pengaruh Pemberian Insentif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT MULTI TRASINDO JAYA Kota Sorong dengan Nilai t hitung sebesar 2,138 dan Nilai signifikan sebesar 0,41 < 0,1.

Hasil pengujian Hipotesis pertama sejalan dengan hasil pengujian dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Meilawati et al., (2019) yang hasilnya mendukung adanya pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Pemberian Insentif terhadap kinerja yang juga meneliti variabel Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis kedua yang telah di lakukan di ketahui bahwa hasil uji hipotesis kedua menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Multi Trasindo

Jaya Kota Sorong dengan Nilai T hitung sebesar 1,111 dengan nilai signifikansi sebesar 0,275 yang di mana nilai tersebut yang paling < 0,05. Hasil penelitian Hipotesis Kedua tidak sejalan dengan hasil pengujian penelitian Relevan yang di lakukan oleh Rolos et al., (2018) yang juga meneliti Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Beban Kerja Terhadap kinerja Karyawan di PT Multi Trasindo Jaya.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Berdasarkan proses penelitian yang cukup panjang yang di lakukan oleh penelitian dapat di simpulkan bahwa:

1. Variabel beban kerja berpengaruh Positif yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Trasindo Jaya dengan nilai t hitung sebesar 1,111 signifikansi  $0,275 < 0,05$
2. Variabel pemberian insentif Tidak berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan di PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong.
3. Variabel pemberian Insentif dan Beban Kerja Terhadap kinerja Karyawan berpengaruh secara simultan bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong. Hal ini dapat di buktikan dengan hasil Uji memperoleh nilai signifikansi 0,001 dari taraf nilai signifikansi 0,05.

##### B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Pemberian Insentif dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Multi Trasindo Jaya Kota Sorong.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adni, A. B. (2014). Audit Manajemen pada Fungsi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 1–10. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/519/718>
- Devi, N. M. S. R., Ardani, W., & Putri, I. A. S. (2022). Presidensi Indonesia G20 dan Pengaruhnya terhadap Trust dan Behavioral Intentions Wisatawan ke Destinasi Wisata di Bali (Studi Kasus pada Desa Wisata Penglipuran). *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.165>
- krisdianto, bayu, & Nurhajati, N. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 85–97.
- Meilawati, D., Rawi, R. D. P., Lewenussa, R., & Bintari, W. C. (2019). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telesindoshop Kota Sorong. *Manajemen Dewantara*, 3(1), 128–137. <https://doi.org/10.26460/md.v3i1.4284>
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Muna, G. A. S., Ardani, W., & Putri, I. A. S. (2022). Penguatan Pemberdayaan Ekonomi Perempuan melalui Presidensi G20 pada Era Pandemi Covid 19 pada UMKM di Bali. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 21–27. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.163>
- Nela Prima Rahmawati. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/366/561>
- Pratama, I. G. J., Ardani, W., & Putri, I. A. S. (2022). Pemanfaatan Presidensi G20 sebagai Sarana Marketing dan Branding Ekonomi Kreatif pada Era Pandemi Covid-19. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 1(1), 28–33. <https://doi.org/10.54371/jms.v1i1.164>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Veithzal Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik* (1st ed.). Raja Grafindo Persada.
- Wakui, T. (2000). Study on work load of matrons under shift work in a special nursing home for the elderly. *Industrial Health*, 38(3), 280–288. <https://doi.org/10.2486/indhealth.38.280>
- Wasisto, E. (2017). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta. *Advance*, 3(1), 37–54.