

**PENGARUH BEBAN KERJA, INSENSTIF DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
BIMBEL QUEN TANJUNGPINANG**

MARIO CHANDRA

NIM. 190461201008



**Skripsi ini Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MARITIM RAJA ALI HAJI
TANJUNGPINANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : Mario Chandra
NIM : 190461201008
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Pada Bimbel Quen Tanjungpinang
Disetujui untuk digunakan dalam mengajukan Sidang Skripsi

Tanjungpinang, 20 Desember 2022

Menyetujui

Dosen Pembimbing 1



Ir. Firmansyah Kusasi, MM

NIP 19771003612011022

Dosen Pembimbing 2



Abdul Jalal, SE, M.Si

NIP 198508222019031012

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Maritim Raja Ali Haji



Abdul Jalal, SE, M.Si
NIP 198508222019031012

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Mario Chandra

Program studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul Proposal: Pengaruh Beban Kerja, Insentif dan *Punishment* Terhadap
Karyawan pada Bimbel Quen Tanjungpinang

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dosen penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan dan diperlukan untuk memperoleh gelas Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji

Menyetujui

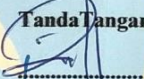


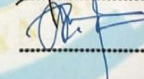

Dosen Pembimbing 1


Ir. Firmansyah Kusasi, MM
NIDN 1020116701

Dosen Pembimbing 2


Abdul Jalal, SE, M.Si
NIP 198508222019031012


Dosen Penguji

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Dr. Rafki RS, SE, MM</u> NIDN 1025097601	Penguji I		18/1-2023
<u>Ir. Firmansyah Kussai ST., MM</u> NIP 1967112020212101003	Penguji II		19/1-23
<u>Bunga Paramita SE., M.Si</u> NIDN 0012018402	Penguji III		17/01 2023
<u>Dr. Dodi Dermawan, S.E, M.EC</u> NIP 198012302014041001	Penguji IV		09/01 23
<u>Abdu Jalal SE, M.Si</u> NIP. 198508222019031012	Penguji V		20/01 23

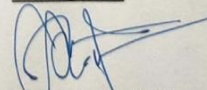
Tanggal Ujian Skripsi : 5 Januari 2023

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Asmaul Husna, SE, Ak, MM., CA
NIDN.1001077101

Ketua Program Studi
Manajemen


Abdul Jalal, SE, M.Si
NIP. 198508222019031012

PERNYATAAN ORISINALITAS

Nama : Mario Chandra

Nim : 190461201008

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Insentif Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan, pada Quen Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana baik di Universitas Maritim Raja Ali Haji maupun di perguruan tinggi lain
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pusaka
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik yang berlaku di Universitas Maritim Raja Ali Haji.

Tanjungpinang 5 Januari 2023



Mario Chandra

190461201008

ABSTRAK

Mario Chandra, 2022

:Beban Kerja, Insentif, dan *Punishment*
Terhadap Kinerja Karyawan di Bimbel
Quen Tanjungpinang Tim promotor: Ir.
Firmansyah Kusasi, MM dan Abdul
Jalal, SE, M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan Beban Kerja, Insentif, dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. Populasi didalam penelitian adalah 30 orang karyawan yang ada di Bimbel Quen Tanjungpinang. Pengambilan sampel dengan teknik jenuh, maka jumlah sampel sebanyak 30 karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pada kuesioner dilakukan test validitas dan realibilitas. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda, termasuk uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Beban Kerja (X1), Insentif (X2), dan *Punishment* (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil Uji F_{hitung} 21.622 dengan F_{tabel} 2.975 mengidentifikasi bahwa variabel Beban Kerja, Insentif, dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan Uji Koefisien determinasi, sekitar 13,8% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Variabel Beban Kerja, Insentif dan *Punishment*. Sisanya 86,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ni.

Kata Kunci: Beban Kerja, Insentif, Dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

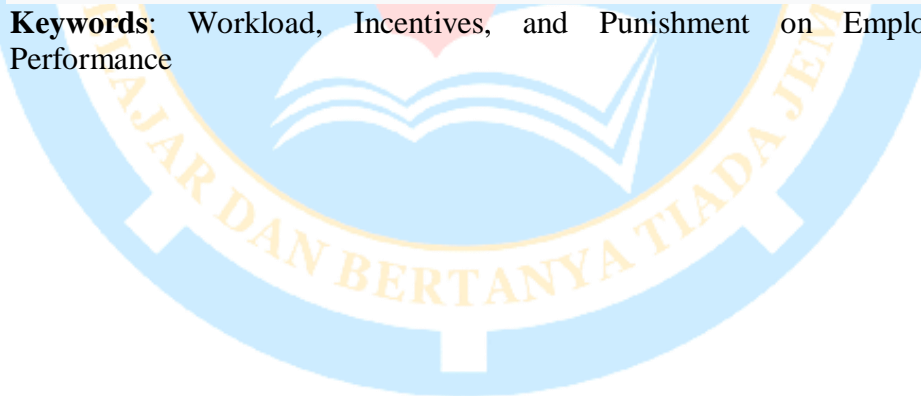
Maria Kustianti Tia, 202

ABSTRACT

: Workload, Incentives, and
Punishment On Employee
Performance at Bimbel Quen
Tanjungpinang Team promoter:
Ir. Firmansyah Kusasi, MM
and Abdul Jalal, SE, M.Si

This study aims to explain Workload, Incentives, and Punishment on Employee Performance. The population in the study were 30 employees at Bimbel Quen Tanjungpinang. Sampling with saturation technique, the total sample of 30 employees. This type of research is quantitative research. The questionnaire tested the validity and reliability. Data were analyzed using multiple linear regression analysis, including t test, F test and coefficient of determination. The results showed that partially the variable Ape Load (X1), Incentives (X2), and Punishment (X3) had a significant effect on Employee Performance (Y). The results of the Fcount test 21,622 with Ftable 2,975 identify that the Workload, Incentives, and Rewards variables simultaneously have a significant effect on the Employee Performance variable (Y). Based on the Coefficient of Determination Test, around 13.8% of the Employee Performance variable is influenced by the Workload, Incentive and Punishment Variables. The remaining 86.2% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Workload, Incentives, and Punishment on Employee Performance



KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada kepada Tuhan yang maha Esa dan kepada teman teman saya, partner terdekat saya yang tidak bisa saya sebutkan satu satu sehingga saya sebagai penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Insentif Dan *Punishment* Terhadap Kinerja karyawan pada Bimbel Quen Tanjungpinang. Penyusunan proposal ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

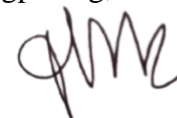
1. Orangtua tercinta Bapak Tompo dan Ibu Yohana Kuniah selaku Orangtua Penulis yang selalu memberikan semangat, doa, serta dukungan baik secara moril maupun materil selama pelaksanaan magang industri.
2. Bapak Prof. Dr. Agung Dhamar Syakti, S. Pi., DEA selaku Rektor Universitas Maritim Raja Ali Haji.
3. Ibu Dr. Asmaul Husna, S.,AK.,MM.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji.
4. Bapak Abdul Jalal, S.E.,M.Si.CT selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji.
5. Ir. Firmansyah Kusasi ,MM selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi, serta banyak nasehat kepada penulis
6. Bapak Abdul Jalal, S.E.,M.Si.CT selaku Dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi, serta banyak

nasehat kepada penulis.

7. Kepada seluruh Dosen Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen Yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya. Dan tidak lupa juga Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji dalam menyelesaikan urusan administrasi.
8. Untuk owner Bimbel Quen Tanjungpinang bang rafdi russel dan beserta staff pengajar yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian
9. Kepada rekan saya Lynda Dewi Terserani Lase serta sahabat penulis kak Maria Kustianti Tia, yang selalu memberikan motivasi kepada penulis.
10. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Angkatan 2019 Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat menambah wawasan dan bermanfaat bagi penulis sendiri, pembaca dan mahasiswa Universitas Maritim Raja Ali Haji khususnya Fakultas Ekonomi. Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak demi perbaikan proposal ini agar menjadi lebih baik lagi

Tanjungpinang, Januari 2023



Mario Chandra

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	Iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Perumusan Masalah	6
1.4 Pembatasan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.7 Sistematika Penulisan	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
2.1 Kajian Pustaka.....	10
2.1.1 Beban Kerja	10

A. Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja.....	11
B.2 Indikator Beban Kerja.....	11
2.1.2 Insentif.....	12
A. Faktor Faktor Yang mempengaruhi insentif.....	12
B. Indikator Insentif.....	14
2.1.3 <i>Punishment</i>	15
A. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Punishment</i>	15
B. Indikator <i>punishment</i>	16
2.1.4 Kinerja karyawan.....	18
A. Faktor-Faktor Yang Mepengaruhi <i>Punishment</i>	19
B. Indikator Kinerja Karyawan	20
2.2 Review Penelitian Terdahulu	22
2.3 Kerangka Pemikiran	25
2.4 Pengembangan Hipotesis.....	26
2.5 Hipotesis	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Objek dan Ruang Lingkungan Penelitian	32
3.1.1 Objek Penelitian.....	32
3.1.2 Ruang Lingkup Penelitian	32
3.2 Metode Penelitian.....	32
3.2.1 Jenis Penelitian	32
3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian	33
3.3.1 Variabel Independen	33

3.3.2 Variabel Dependen.....	33
3.4 Metode Penentuan Populasi atau Sampel	36
3.4.1 Populasi	36
3.4.2 Sampel.....	36
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	36
3.5 Prosedur Pengumpulan Data	37
3.6 Metode Analisis.....	40
3.6.1 Skala Pengukuran	40
3.6.2 Uji Kualitas Data	41
A. Uji Validitas	41
B. Uji Reliabilitas	42
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	42
A. Uji Normalitas.....	42
B. Uji Multikolinearitas	43
C. Uji Heteroskedastisitas	44
3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	46
3.6.5 Pengujian Hipotesis	46
A. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	46
B. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)	47
C. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Unit Analisis / Observasi	49
4.1.1 Gambaran urusan Organisasi	49

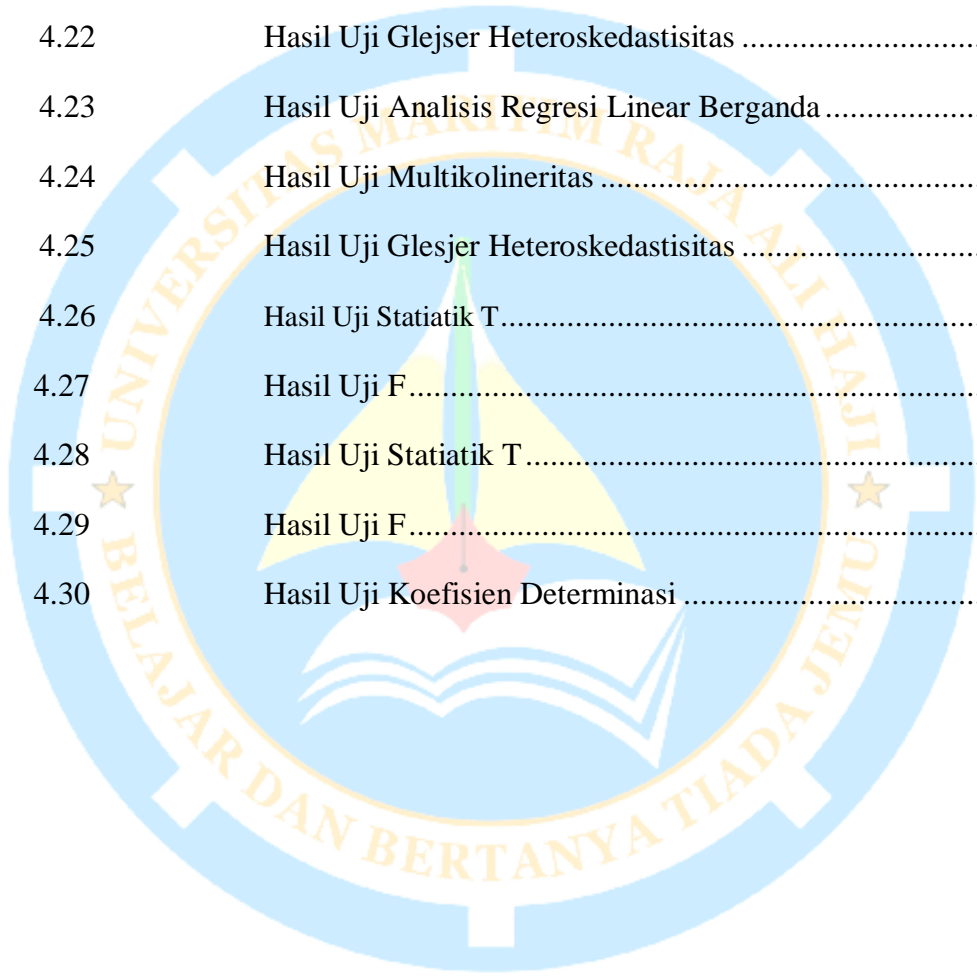
4.1.2 Bagan Susunan organisasi.....	49
4.2 Distribusi Responden.....	50
4.3 Demografi Responden	50
4.3.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.3.2 Data Responden Berdasarkan Usia	52
4.3.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	53
4.3.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
4.3.5 Data Responden Berdasarkan Status.....	56
4.4 Deskripsi Variabel Penelitian.....	57
4.4.1 Deskripsi variabel Beban Kerja (X1)	57
4.4.2 Deskripsi Variabel Isentif(X2)	59
4.4.3 Deskripsi Variabel Punishment (X3).....	60
4.4.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	61
4.5 Hasil Penelitian.....	62
4.5.1 Hasil Uji Validitas.....	62
4.5.2 Hasil Asumsi Klasik.....	69
A. Hasil Uji Normalitas.....	69
B. Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
C. Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
4.5.3 Hasil Uji Hipotesis	74
A. Analisa Regresi Linear Berganda	74

	B. Hasil Uji Multikolinearitas	76
	C. Hasil Uji Heteroskedastisitas	77
	4.5.4 Hasil Uji Hipotesis	78
	A. Hasil Uji Statistik T	78
	B.4.5.4 Hasil Uji Statistik F.....	81
	4.5.5 Pengujian Hipotesis.....	82
	A. Hasil Uji Statistik T	82
	B. Hasil Uji Statistik F	85
	C. Pengujian Koefisien Determinasi.....	87
	4.6 Pembahasan Hipotesis	88
	4.6.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	88
	4.6.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan	89
	4.6.3 Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.....	90
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	92
	5.1 Kesimpulan	92
	5.2 Saran	93
	DAFTAR PUSTAKA	95
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

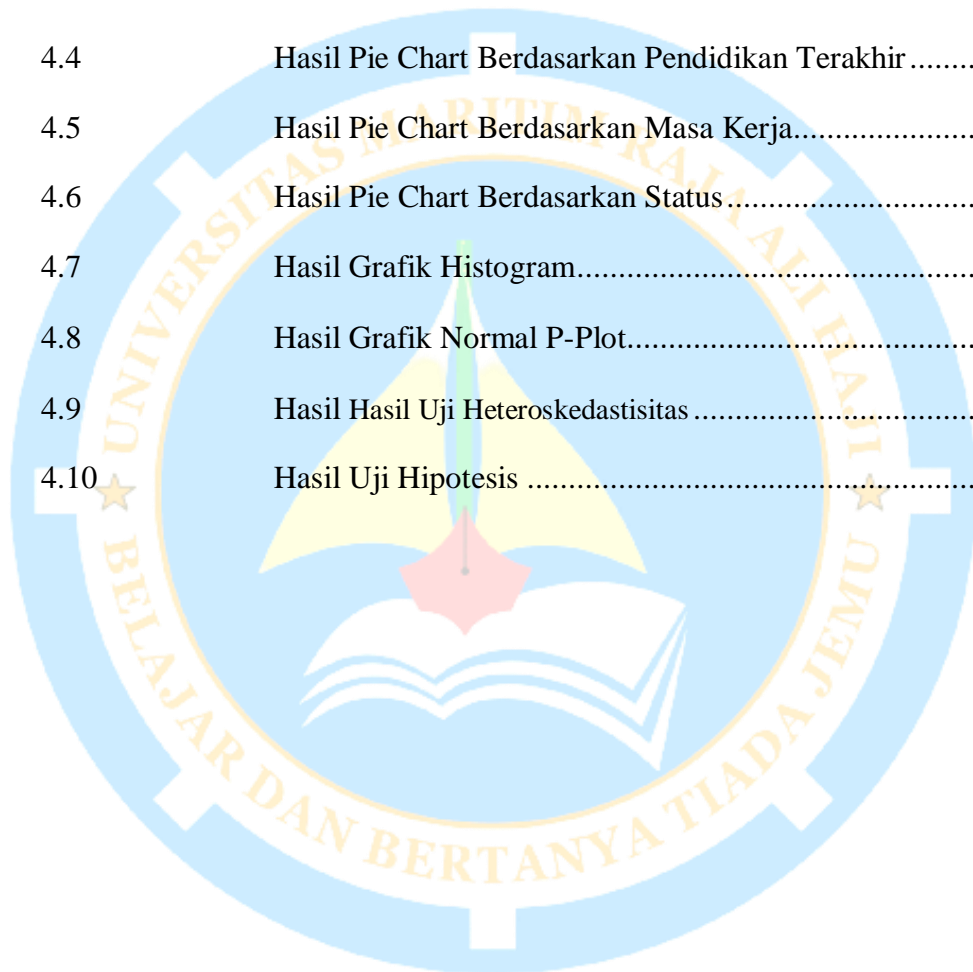
Tabel	Uraian	Halaman
2.1	Penelitian Terdahulu.....	22
3.1	Operasionalisasi Variabel.....	34
3.2	Skala Pengukuran.....	40
4.1	Distribusi Responden.....	49
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	56
4.7	Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja.....	57
4.8	Tanggapan Responden Mengenai Isentif.....	59
4.9	Tanggapan Responden Mengenai Punishment.....	60
4.10	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	61
4.11	Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	62
4.12	Hasil Validitas Variabel Beban Kerja.....	64
4.13	Hasil Validitas Variabel Isentif.....	65
4.14	Hasil Validitas Variabel Punishment.....	65
4.15	Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	66
4.16	Hasil Reliabilitas Beban Kerja.....	67

4.17	Hasil Reliabilitas Isentif.....	67
4.18	Hasil Reliabilitas Variabel Punishment	68
4.19	Hasil Reliabilitas Kinerja Karyawan	69
4.20	Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	70
4.21	Hasil Uji Multikolinieritas	72
4.22	Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas	74
4.23	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	75
4.24	Hasil Uji Multikolinieritas	77
4.25	Hasil Uji Glesjer Heteroskedastisitas	78
4.26	Hasil Uji Statistik T	79
4.27	Hasil Uji F	81
4.28	Hasil Uji Statistik T	83
4.29	Hasil Uji F	86
4.30	Hasil Uji Koefisien Determinasi	87



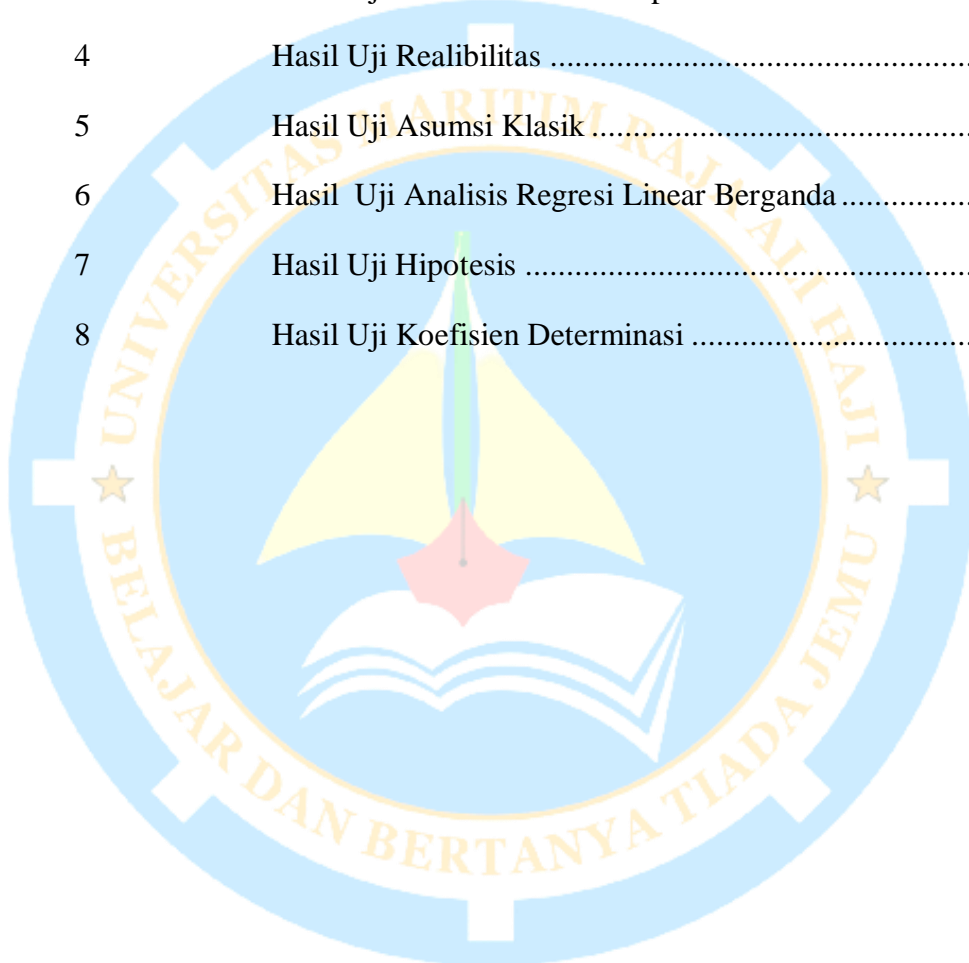
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.4	Kerangka Pemikiran	25
4.1	Bagan Susunan Organisasi.....	49
4.2	Hasil Pie Chart Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.3	Hasil Pie Chart Berdasarkan Usia	52
4.4	Hasil Pie Chart Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
4.5	Hasil Pie Chart Berdasarkan Masa Kerja.....	55
4.6	Hasil Pie Chart Berdasarkan Status.....	56
4.7	Hasil Grafik Histogram.....	70
4.8	Hasil Grafik Normal P-Plot.....	71
4.9	Hasil Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
4.10	Hasil Uji Hipotesis	88



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Lampiran Judul
1	Kuesioner Penelitian
2	Hasil Uji Statistik Deskriptif
3	Hasil Uji Validitas Data Setiap Variabel
4	Hasil Uji Realibilitas
5	Hasil Uji Asumsi Klasik
6	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
7	Hasil Uji Hipotesis
8	Hasil Uji Koefisien Determinasi



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi.

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan

Menurut Ahli Ganyang Tahun (2018:1) manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua makna yaitu manajemen dan sumber daya manusia.

Kata manajemen sering dimaknai sama dengan kata to manage yang berarti mengelola. Kata mengelola mengandung makna perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan baik secara bersama-sama maupun melalui karya orang lain. Sumber daya manusia adalah setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan perusahaan. Dalam Sebuah perusahaan Sumber daya manusia berperan penting untuk memajukan sebuah perusahaan, karena kalau di perusahaan yang sumber daya manusia nya lemah atau kurang produktivitas kerjanya, perusahaan tersebut akan lemah juga. Maka dari itu didalam sebuah perusahaan sumber daya manusia tidak dapat di ganggu gugat keadaannya atau digantikan oleh sumber sumber daya lainnya yang artinya sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam melakukan kemajuan perusahaan. Dalam era revolusi industry 4.0, perusahaan di tuntut untuk melakukan kemajuan salah satu nya dalam bidang sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Perusahaan juga dapat memperhatikan dan mengikuti perkembangan dalam sektor sumber daya yang terus meningkat secara cepat. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan sebuah manajemen yang dapat menata sumber daya manusia nya berkembang dan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas sumberdaya manusianya yang dapat mendobrak kinerja karyawan nya agar tidak ketinggalan oleh zaman dan dapat berjalan lebih baik lagi.

Bimbel Quen Tanjungpinang adalah suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa informal. Jasa yang ditawarkan adalah jasa bimbingan belajar

untuk siswa dengan tingkat pendidikan dari Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA), Quen Tanjungpinang sendiri bertempat JL. Basuki Rahmat No 2, Bukit Bestari, Tanjung Ayun Sakti, Tanjungpinang. Bimbel Quen Tanjungpinang sendiri berdiri pada tahun 2012 dengan awal karyawan berjumlah 30 karyawan tetap. Seiring berjalannya waktu, Quen Tanjungpinang memberikan pelayanan dan fasilitas jasa pengajar yang baik maka pada tahun 2018 Quen Tanjungpinang berhasil mendapatkan murid sebanyak lebih Dari 100 orang, Quen Tanjungpinang juga mencetak beberapa murid yang berkompeten seperti pada 2018 semester ganjil ada 12 orang yang mendapatkan 3 peringkat utama dalam kelasnya di sekolah masing2, contoh murid tersebut seperti rastyannisah juara 3 umum di kelas 12 SMA 2 TANJUNGPINANG. Maka dari itu penulis tertarik untuk meneliti tentang Beban kerja, Insentif dan *Punishment* yang berlaku pada Quen Tanjungpinang sehingga mendapatkan tenaga pengajar yang baik dan berkompeten.

Bimbel Quen Tanjungpinang membutuhkan karyawan yang berkinerja tinggi untuk meningkatkan kinerja perusahaannya. Jika kinerja karyawan buruk hasil yang di capai oleh perusahaan juga buruk. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Pada tahun 2018 Bimbel Quen Tanjungpinang membuat banyak target diperusahaannya seperti harus bisa memasukkan murid dalam

bimbel quen dengan target 30-40 orang per tahun dan menghasilkan murid yang berkompeten, tetapi di 2019 murid di bimbel quen menurun, setelah di teliti karyawan di bimbel quen, kinerja karyawan di perusahaannya menurun, seperti melalaikan tugasnya dan banyaknya karyawan yang tidak tepat waktu menyelesaikan tugasnya.

Dalam memajukan dan meningkatkan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan beban kerja menjadi sangat berpengaruh. Beban kerja dapat dianggap hal yang penting dalam perusahaan karena hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Vanchapo (2019) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Hal tersebut akan membuat tingkat kinerja karyawan perusahaan tersebut melemah. Dalam fenomena yang terjadi di bimbel Quen Tanjungpinang masih banyak karyawan yang menyelesaikan tugasnya dan karyawan tidak bisa meninggalkan kantor ketika jam kerja telah selesai. Dampak dari hal ini adalah karyawan tidak bisa menikmati pekerjaan karena terlalu banyak beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, seperti pembuatan soal dan materi pembelajaran untuk siswa yang banyak, Rencana pembelajaran mingguan yang harus selesai pada waktunya sehingga waktu jam kerja dipakai untuk membuat rencana pembelajaran tersebut.

Dalam sebuah perusahaan mengenai penyebab terjadi kurangnya kinerja karyawan yaitu Insentif. Menurut Hasibuan (2017:118), tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas

prestasi standar. Insentif merupakan metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yg bekerja lebih tekun dan sungguh sungguh. . Bonus yang dikasih dalam peraturan yang dibuat oleh bimbil Quen Tanjungpinang sebesar 2,5 juta tergantung bagaimana mereka melakukan kinerja mereka, ketika ada yang terkendala dalam melakukan kinerja mereka akan di potong sekitar 500.000 – 1.000.000, diluar tunjangan hari raya . Gaji yang di peroleh di quen sendiri sebesar 3,3 juta bagi yang junior dan senior 6 juta. Dalam fenomena terjadi insentif atau bonus masih kurang terwujud, kasus yang terjadi bonus yang diberikan tidak pada waktunya, bonus yang diberikan tidak sesuai hasil kerja dan bahkan karyawan yang sudah bekerja lama sebagian besar tidak mendapatkan bonus yang cukup dan pujian.

★ Dalam perusahaan *punishment* atau hukuman juga sangat berpengaruh dalam perusahaan, berdasarkan fenomena terjadi *punishment* atau hukuman dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Suparmi (2019) Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Berdasarkan observasi dan wawancara awal dengan karyawan di dapati Penulis bahwa hukuman atau *Punishment* yang terjadi masih belum efektif dan masih banyak karyawan yang belum mengetahui secara jelas aturan dan sanksi apa yang ada di perusahaan, seperti yang terjadi karyawan masih aja terlambat atau ketika karyawan yang lain tidak memenuhi kinerja, karyawan belum merasa jera akibat hukuman yang belum jelas. Berdasarkan uraian diatas, penulis

tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh Beban Kerja, Insentif dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan pada Bimbel Quen Tanjungpinang**”

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan Latar belakang yang telah peneliti paparkan diatas, maka dapat di ambil kesimpulan indentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan Pengaruh Beban Kerja, Insentif dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. Adapun Identifikasi Masalah yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Terjadinya masalah ketika Bimbel Quen Tanjungpinang pada beban kerja sehingga mempengaruhi Kinerja Karyawan di Bimbel Quen Tanjungpinang
2. Terjadinya masalah ketika Bimbel Quen Tanjungpinang melakukan proses pemberian Insentif atau bonus kepada karyawan
3. Terjadinya masalah yaitu penurunan kinerja karyawan di Bimbel Quen Tanjungpinang sehingga Bimbel melakukan proses *Punishment*.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan Indentifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, adapapun perumusan masalah yang dapat diuraikan kedalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Beban Kerja berdampak terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Insentif berdampak terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah *punishment* berdampak terhadap Kinerja Karyawan?

4. Apakah Beban Kerja, Insentif dan *Punishment* berdampak Terhadap Kinerja karyawan?

1.4 Pembatasan Masalah

Dalam melakukan penelitian ini penulis memiliki ruang lingkup penelitian dengan melibatkan 27 karyawan yang ada di perusahaan sebagai responden. Kemudian penulis membatasi variable yang akan diteliti variable beban kerja, Insentif dan *punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Tujuan penelitian

Dari uraian permasalahan diatas, tujuan yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Dampak Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui Insentif berdampak terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui *Punishment* berdampak terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui Beban Kerja, Insentif dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat serta memberikan kontribusi dalam memajukan dan pengembangan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia

2. Bagi Karyawan

Penulis berharap hasil dari penelitian ini sebagai bahan acuan untuk pegawai serta dapat memberi informasi dan masukan yang baik terhadap karyawan sehingga karyawan memiliki karakter, semangat dan sikap yang optimis dalam melakukan suatu pekerjaan.

3. Bagi Peneliti

Penulis berharap hasil dari penelitian ini menjadi dorongan agar penulis juga dapat menyelesaikan studi akhir untuk memperoleh gelar sarjana manajemen serta dapat menambah wawasan, kreatifitas dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Pembaca

Penulis berharap hasil dari penelitian ini dapat menjadi acuan, patokan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran yang tepat, jelas dan sistematis bagi pembaca dalam memahami penelitian ini.

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab pertama ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 11 KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Kajian pustaka menguraikan tentang penjelasan teori dari masing-masing variabel penelitian, kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, pengembangan hipotesis, dan hipotesis penelitian.

BAB 111 METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian menguraikan tentang variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, dilanjutkan dengan populasi dan penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian

BAB 1V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menguraikan tentang data penelitian, hasil penelitian, serta pembahasan atas hasil penelitian data tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari seluruh uraian dari hasil analisa bab-bab sebelumnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Beban Kerja

Koesomowidjojo (2017:21) berpendapat bahwa beban kerja mengacu pada berbagai tugas yang diberikan kepada karyawan dalam jangka waktu tertentu. Pengertian ini menjelaskan atau menekankan bahwa beban kerja mengacu pada pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Ambarwati (2017:21), beban kerja merupakan kemampuan fisik untuk menerima pekerjaan yang perlu disesuaikan dengan jumlah peralatan yang tersedia. Pengertian ini menjelaskan atau menekankan bahwa beban kerja adalah kemampuan tubuh seorang karyawan yang perlu disesuaikan dengan jumlah peralatan yang tersedia.

Menurut meshkati dalam tarwaka (2015:207), beban kerja dapat diartikan sebagai perbedaan antara kemampuan seseorang dengan pekerjaan yang dihadapi. Pengertian ini menjelaskan atau menekankan bahwa beban kerja merupakan perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tugas yang harus dijalankan.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan di atas, dapat disintesis bahwa beban kerja adalah Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang perlu disesuaikan dengan kemampuan dan jumlah peralatan yang ada.

A. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman dalam Nabawi (2020) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Eksternal Yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti tugas, organisasi kerja dan lingkungan kerja.
2. Faktor Internal Yaitu faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stres, meliputi jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya.
3. Faktor Psikologis Yaitu meliputi faktor motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lain sebagainya.

B. Indikator Beban Kerja

★ Menurut Koesomowidjojo (2017) ada tiga indikator beban kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan

Hal ini merupakan sesuatu yang dirasakan oleh karyawan ditempat kerja baik yang menyenangkan ataupun yang tidak.

2. Penggunaan waktu kerja

Hal ini merupakan waktu untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan baik dalam menggunakan waktu kerja atau menyelesaikannya diluar jam kerja

3. Target yang harus dicapai Hal ini merupakan sesuatu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan harus dipenuhi oleh para karyawan

2.1.2 Insentif

Insentif merupakan salah satu jenis daya pendorong yang merangsang terwujudnya upaya pemeliharaan karyawan insentif terhadap karyawan merupakan perhatian dan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan yang telah dicapai, sehingga termotivasi dapat lebih giat dan berlomba-lomba untuk berpartisipasi dan semakin loyal terhadap perusahaan.

Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tentang insentif yaitu:

Menurut Lijan Poltak Sinabela (2017:238) "Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai".

Menurut Khadisaan seperti dikutip dalam Arif Yusuf Hamali (2016:88) "Insentif adalah program kompensasi yang mengaitkan bayaran dengan produktivitas dan kinerja.

Menurut Irham Fahmi (2017:64), "Insentif adalah bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik bentuk finansial maupun non finansial.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif adalah penghargaan berupa uang atau bukan berupa uang kepada karyawan yang berprestasi dan mempunyai kinerja yang luar biasa.

A. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Insentif

Menurut Suwatno, dkk. dalam Shalikhah (2018), faktor yang mempengaruhi pemberian insentif adalah sebagai berikut:

(1) Jabatan atau Kedudukan

Seseorang yang menduduki jabatan atau kedudukan lebih tinggi di dalam suatu perusahaan secara otomatis tanggung jawab dan ruang lingkup kerjanya lebih besar atau sangat berpengaruh bagi roda kegiatan atau usaha suatu perusahaan itu sendiri. Maka perusahaan dalam memberikan insentif harus melihat seberapa besar tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang pegawai yaitu apabila jabatan kedudukan pegawai lebih besar atau lebih tinggi maka perusahaan tersebut dalam memberikan insentif lebih besar dari pegawai yang lainnya. 9

(2) Prestasi

Kerja Pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang baik atau menonjol akan diberikan insentif yang lebih baik dan lebih besar daripada pegawai yang memiliki prestasi yang kurang atau tidak menonjol. Oleh sebab itu, maka pegawai yang prestasi kerjanya kurang atau tidak menonjol akan lebih giat dan bersemangat di dalam melakukan suatu pekerjaan agar perusahaan dapat memberikan insentif yang lebih besar.

(3) Laba Perusahaan

Pemberian insentif yang dilakukan oleh suatu perusahaan kepada pegawainya bukan hanya akan menguntungkan kepada pegawainya saja, tapi akan menguntungkan pihak perusahaan itu sendiri. Maka dari itu, suatu perusahaan tidak akan segan-segan memberikan insentif kepada para pegawainya yang prestasi kerjanya baik karena akan meningkatkan laba atau keuntungan bagi perusahaan itu sendiri

B. Indikator Insentif

Adapun beberapa indikator pemberian insentif menurut Siagian (2015 : 268) antara lain sebagai berikut :

1. Piecework

Salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya adalah dengan jalan memberikan insentif finansial berdasarkan jumlah hasil pekerjaan karyawan yang dinyatakan dalam unit produksi.

2. Bonus

Insentif dalam bentuk bonus diberikan pada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui

★ 3. Komisi

Sistem insentif lain yang lumrah diterapkan adalah pemberian komisi. Pada dasarnya ada dua bentuk sistem ini. Pertama, karyawan memperoleh gaji pokok, tetapi penghasilan dapat bertambah dengan bonus yang diterimanya karena keberhasilan melaksanakan tugas. Kedua, karyawan memperoleh penghasilan semata-mata berupa komisi.

4. Kematangan

Dalam organisasi yang memperkerjakan tenaga eknikal dan profesional ilmiah, sring terjadi bahwa para karyawan terutama yang merupakan“pekerja otak” tidak bergairah untuk menduduki jabatan administratif atau manajerial. Mereka ada kalanya lebih senang terus menekuni bidang profesinya.

2.1.3 *Punishment*

Punishment / hukuman yang berkaitan dengan proses dalam segala aktifitas organisasi atau berperan dalam proses produktivitas kerja dalam rangka ikut menunjang pencapaian tujuan perusahaan, maka perlu kiranya memahami apa itu hukuman. *Punishment* / hukuman adalah sebuah cara untuk mengarahkan sebuah tingkah laku agar sesuai dengan prosedur yang berlaku secara umum diperusahaan.

Suparmi (2019) *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Yusvidha Ernata (2017), pemberian sanksi atau *Punishment* kepada pegawai, sanksi tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukan cukup berat. Tujuan dari diterapkannya hukuman atau *Punishment* kepada karyawan adalah menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan pada seseorang agar seseorang tersebut tidak membuat suatu hal.

A. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Punishment*

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi *punishment*, Winda Sri Astuti dkk (2018) menjelaskan beberapa tingkat pelanggaran karyawan dan sanksi yang diterima atas tingkat pelanggarannya yaitu:

1. Pelanggaran Tingkat I:
 - a. Datang terlambat tanpa pemberitahuan.
 - b. Mengganggu kinerja kantor dalam bentuk apapun.
 - c. Pulang sebelum jam yang telah ditentukan.
2. Pelanggaran Tingkat II:
 - a. Tidak masuk kerja selama 3 (tiga) hari atau lebih tanpa izin, baik secara tertulis maupun lisan.
 - b. Sering datang terlambat dan pulang lebih awal tanpa alasan jelas.
 - c. Menggunakan fasilitas kantor untuk keperluan pribadi.
3. Pelanggaran Tingkat III:
 - a. Tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
 - b. Merusak fasilitas kantor dengan sengaja.
 - c. Melecehkan pihak yang masih berhubungan dengan lingkungan kerja.
 - d. Mencuri asset perusahaan

B. Indikator *Punishment*

Menurut Winda Sri Astuti dkk (2018), terdapat beberapa indikator *Punishment*, yaitu sebagai berikut:

1. *Punishment Preventif*

Punishment preventif yaitu *Punishment* yang dilakukan dengan maksud tidak atau jangan terjadi pelanggaran. *Punishment* ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi pelanggaran sehingga hal itu dilakukannya sebelum terjadi pelanggaran.

Dengan demikian Punishment Preventif adalah hukuman yang bersifat pencegahan. Tujuan dari Punishment preventif ini adalah untuk menjaga agar hal-hal yang dapat menghambat atau mengganggu kelancaran dari proses pekerjaan bisa dihindarkan.

Yang termasuk kedalam Punishment preventif adalah :

- a. Tata Tertib
- b. Anjuran dan Perintah
- c. Larangan
- d. Paksaan
- e. Disiplin

2. Punishment Represif Punishment Represif yaitu Punishment yang dilakukan oleh karena adanya pelanggaran, oleh adanya dosa yang diperbuat. Jadi Punishment ini dilakukan setelah terjadi pelanggaran atau kesalahan. Punishment represif diadakan bila terjadi sesuatu perbuatan yang dianggap bertentangan dengan peraturan-peraturan atau sesuatu perbuatan yang dianggap melanggar aturan. Adapun yang termasuk dalam Punishment represif yaitu :

- a. Pemberitahuan
- b. Teguran
- c. Peringatan
- d. Hukuman

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses itu berlangsung

Bintoro dan Daryanto (2017: 105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Wirawan (2015: 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

★ Sutrisno (2018: 123) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Darmadi (2018: 34) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017: 14) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang nya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan. Kinerja guru dapat dilihat dan

diukur berdasarkan spesifikasi kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Erjati (2017: 24) mengatakan kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanah dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, dan membimbing, mengarahkan dan memandu peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas dasar pengalaman, dan kesanggupan serta waktu

A. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

★ Menurut Wirawan (2015: 272) faktor – faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

A. Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor – faktor lingkungan eksternal organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat memengaruhi kinerja pegawai, faktor – faktor eksternal tersebut antara lain:

- 1) Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi
- 2) Kehidupan politik
- 3) Kehidupan sosial budaya masyarakat
- 4) Agama/spiritualitas

Faktor – faktor Internal Organisasi

- 1) Budaya Organisasi

2) Iklim Organisasi

Faktor – faktor Pegawai

- 1) Etos Kerja
- 2) Disiplin Kerja
- 3) Kepuasan Kerja

B. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

2.2 *Review Penelitian Terdahulu*

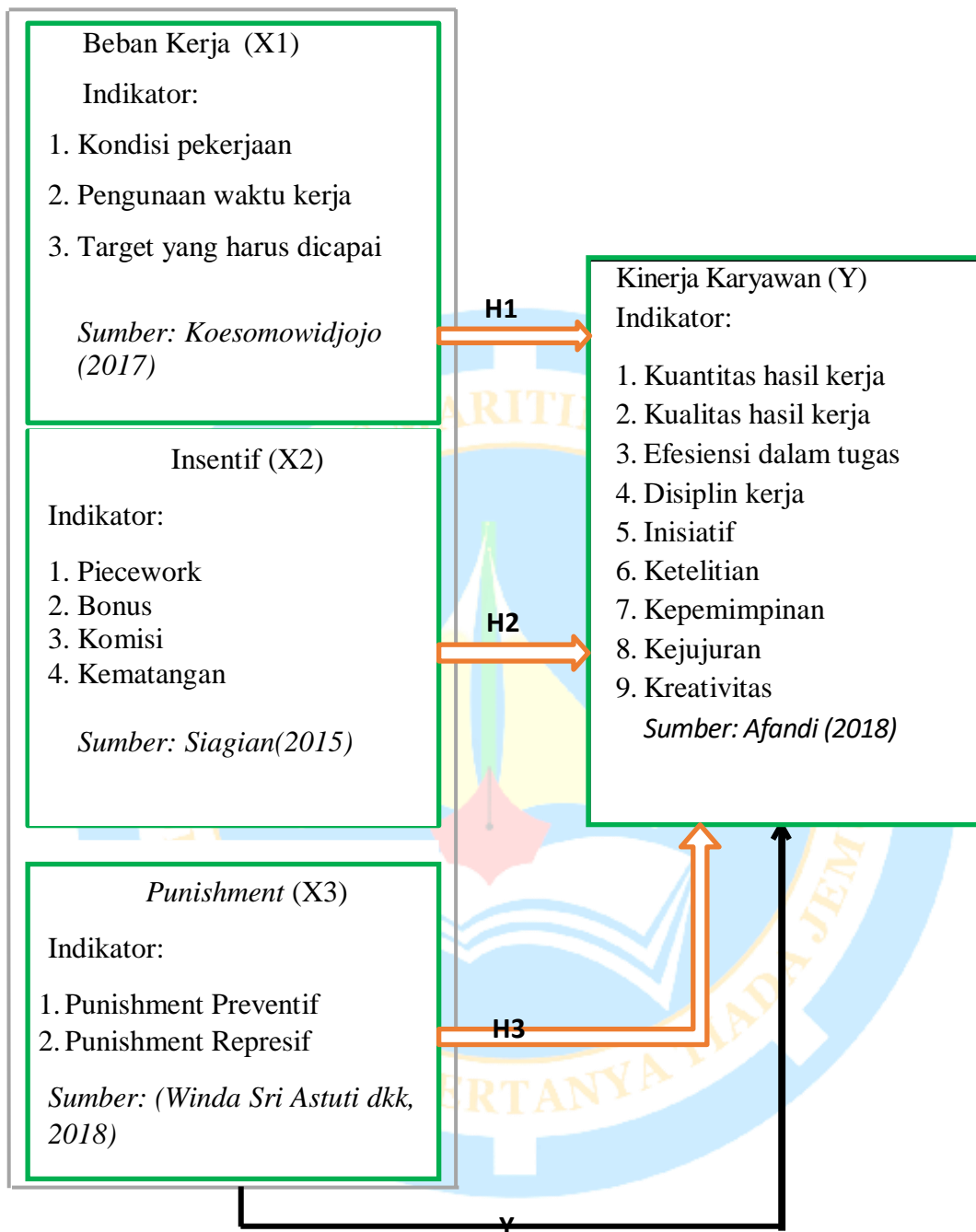
Tabel 2.1
Review Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Yang Diukur	Kesimpulan Penelitian
1	Hanip Tri Ardyanto, Nova Retnowati, Nurul Imamah (2017)	Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rejo Mulyo Abadi	Beban kerja dan Insentif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2	Rusda Irawati, Dini Arimbi Carollina (2017)/ (Jurnal Inovasi dan Bisnis Vol. 5 No.1 Juni 2017)	Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia	Beban Kerja	Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu: 1. Beban Kerja Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan 2. Beban Kerja Eksternal berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan
3	David Hartanto dan Roy Setiawan (2016) / (Jurnal Agora Vol. 4, No.1)	Pengaruh Insentif dan Punishment Pada Kinerja Karyawan PT. Calvary Abadi Dry Concrete	Insentif dan punishment	1. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Punishment berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4	Dodi Prasada, Nopi Oktavianti, Lily Setyawati Kristianti (2020)	Pengaruh Pemberian <i>Reward</i> dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Encanaa Jaya Di Surabaya	<i>Reward</i>	Pemberian reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,656 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,809 > 2,000). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Pemberian reward terhadap produktivitas karyawan diterima.
5	Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera.	Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> ● Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. ● Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan: Secara Parsial 

Secara Simultan 

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan pembahasan atau uraian dalam tinjauan pustaka, maka dari itu Formulasi pengembangan hipotesis dan hipotesis yang diajukan diuji kebenarannya dalam penelitian ini yaitu:

2.4.1 Dampak Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Koesomowidjojo (2017:21) berpendapat bahwa beban kerja mengacu pada berbagai tugas yang diberikan kepada karyawan dalam jangka waktu tertentu. Pengertian ini menjelaskan atau menekankan bahwa beban kerja mengacu pada pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Ketika proses rekrutmen berjalan dengan lancar dan pelampiran sesuai kriteria yang diharapkan oleh perusahaan, produktivitas kerja yang di perusahaan pun berjalan dengan baik dan membawa semangat kerja bagi karyawan yang lain.

Berdasarkan penelitian terdahulu Rusda Irawati, Dini Arimbi Carollina (2017)/ (Jurnal Inovasi dan Bisnis Vol. 5 No.1 Juni 2017) “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia”. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa Beban Kerja Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Beban Kerja Eksternal berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

H1 :Diduga Beban Kerja Berdampak terhadap Kinerja Karyawan

2. 4.2 Dampak Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Insentif merupakan salah satu jenis daya pendorong yang merangsang terwujudnya upaya pemeliharaan karyawan insentif terhadap karyawan merupakan perhatian dan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan yang telah dicapai, sehingga termotivasi dapat lebih giat dan berlomba-lomba untuk berpartisipasi dan semakin loyal terhadap perusahaan.

Menurut Lijan Poltak Sinabela (2017:238) "Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai". Menurut penelitian terdahulu Hanip Tri Ardyanto, Nova Retnowati, Nurul Imamah (2017). Yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rejo Mulyo Abadi mengatakan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H2 :Diduga Insentif Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan

2. 4.3 Dampak Punishment Terhadap Produktivitas kerja

Yusvidha Ernata (2017), pemberian sanksi atau Punishment kepada pegawai, sanksi tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang dilakukan cukup berat.

Tujuan dari diterapkannya hukuman atau Punishment kepada karyawan adalah menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan pada seseorang agar seseorang tersebut tidak membuat suatu hal yang dapat merugikan perusahaan lebih lagi. Keputusan pimpinan membuat sanksi atau *punishment* yang berlaku agar kiranya para karyawan tidak bekerja diluar peraturan yang sudah di tetapkan perusahaan dan *punishment* juga membuat karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sehingga produktivitas yang diperusahaanpun dapat meningkat dengan baik.

Peneliti terdahulu Menurut penelitian terdahulu David Hartanto dan Roy Setiawan (2016) / (Jurnal Agora Vol. 4, No.1) yang berjudul Pengaruh Insentif dan Punishment Pada Kinerja Karyawan PT. Calvary Abadi Dry Concrete mengatakan Punishment berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H3 :Diduga *Punishment* Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan

2.4.4 Dampak Beban kerja, Insentif dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Koesomowidjojo (2017:21) berpendapat bahwa beban kerja mengacu pada berbagai tugas yang diberikan kepada karyawan dalam jangka waktu tertentu. Pengertian ini menjelaskan atau menekankan bahwa beban kerja mengacu pada pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu. Ketika proses rekrutmen berjalan dengan lancar dan pelampiran sesuai kriteria yang diharapkan oleh perusahaan,

produktivitas kerja yang di perusahaan pun berjalan dengan baik dan membawa semangat kerja bagi karyawan yang lain.

Berdasarkan penelian terdahulu Rusda Irawati, Dini Arimbi Carollina (2017)/ (Jurnal Inovasi dan Bisnis Vol. 5 No.1 Juni 2017) “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT. Giken Precision Indonesia”. Hasil penelitian ini menyebutkan Bahwa Beban Kerja Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Beban Kerja Eksternal berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.

Insentif merupakan salah satu jenis daya pengerak yang merangsang terwujudnya upaya pemeliharaan karyawan insentif terhadap karyawan merupakan perhatian dan pengakuan terhadap hasil kerja karyawan yang telah dicapai, sehingga termotivasi dapat lebih giat dan berlomba-lomba untuk berpartisipasi dan semakin loyal terhadap perusahaan.

Menurut Lijan Poltak Sinabela (2017-238) "Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variable tergantung pada kinerja pegawai". Menurut penelitian terdahulu Hanip Tri Ardyanto, Nova Retnowati, Nurul Imamah (2017). Yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rejo Mulyo Abadi mengatakan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yusvidha Ernata (2017), pemberian

sanksi atau Punishment kepada pegawai, sanksi tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang di lakukan cukup berat. Tujuan dari diterapkannya hukuman atau Punishment kepada karyawan adalah menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan pada seseorang agar seseorang tersebut tidak membuat suatu hal yang dapat merugikan perusahaan lebih lagi. Keputusan pimpinan membuat sanksi atau *punishment* yang berlaku agar kiranya para karyawan tidak bekerja diluar peraturan yang sudah di tetapkan perusahaan dan *punishment* juga membuat karyawan berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sehingga produktivitas yang diperusahaanpun dapat meningkat dengan baik.

Peneliti terdahulu Menurut penelitian terdahulu David Hartanto dan Roy Setiawan (2016) / (Jurnal Agora Vol. 4, No.1) yang berjudul Pengaruh Insentif dan Punishment Pada Kinerja Karyawan PT. Calvary Abadi Dry Concrete mengatakan Punishment berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H4: Diduga Beban Kerja, Insentif dan *Punishment* Berdampak terhadap Kinerja Karyawan

2.5 Hipotesis

Berdasarkan pengembangan hipotesis tersebut maka dapat ditarik hipotesis pervariabel sebagai berikut:

- H1 :Diduga Beban kerja Berdampak terhadap Kinerja Karyawan
- H2 :Diduga Insentif Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan
- H3 :Diduga *Punishment* Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan
- H4 :Diduga Beban Kerja, Insentif dan *Punishment* Berdampak terhadap Kinerja Karyawan



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Objek dan Ruang Lingkungan Penelitian

3.1.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan mengambil objek di Quen Tanjungpinang, Provinsi Kepulauan Riau. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran angket atau kuesioner kepada karyawan Quen Tanjungpinang sebanyak 27 orang.

3.1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian yang dilakukan sebatas pada karyawan di Quen Tanjungpinang, Provinsi kepulauan Riau dan data yang diperoleh bertujuan untuk mengetahui ada tidak nya dampak Beban Kerja (X1), Insentif (X2), *Punishment* (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)

3.2 Metode penelitian

3.2.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka, kemudian data diperoleh dari analisis dengan uji statistik untuk membantu analisis data kegiatan perhitungan statistik menggunakan program SPSS (*Statistik Package Social Sciences*) versi 26. Menurut Sugiyono (2018; 13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan

masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat positivistic digunakan pada populasi atau sampel tertentu

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:68). Pada penelitian ini, variable-variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

3.3.1 Variabel Independen

Variable independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, dan *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2019:69).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. Beban Kerja (X1)
2. Insentif (X2)
3. *Punishment* (X3)

3.3.2 Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2019:69) Dependent Variable sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang

dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variable terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.1
Operasionalisasi
Variabel

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Skala	Kode Kuesioner
1	Beban Kerja (X1)	Koesomowidjojo (2017:21) berpendapat bahwa beban kerja mengacu pada berbagai tugas yang diberikan kepada karyawan dalam jangka waktu tertentu. Pengertian ini menjelaskan atau menekankan bahwa beban kerja mengacu pada pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai <i>Sumber: Koesomowidjojo (2017)</i>	ORDINAL	1.1.1 1.1.2 1.1.3
2	Insentif (X2)	Menurut Irham Fahmi (2017:64), “Insentif adalah bentuk pemberia balas jasa yang diberikan kepada seseorang karawan atas prestasi pekerjaan yang di lakukan, baik bentuk finansal maupunnon finansial	1. Piecework 2. Bonus 3. Komisi 4. Kematangan <i>Sumber: Siagian(2015)</i>	ORDINAL	1.2.1 1.2.2 1.2.3 1.2.4

3	<i>Punishment</i> (X3)	Yusvidha Ernata (2017), pemberian sanksi atau Punishment kepada pegawai, sanksi tersebut dapat diberikan berupa teguran, surat peringatan, skorsing dan bahkan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Karyawan yang mendapatkan sanksi atau hukuman biasanya tidak mendapatkan bonus pada bulan terkait. Atau bahkan tidak bisa mendapatkan kesempatan promosi jabatan apabila kesalahan yang di lakukan cukup berat. Tujuan dari diterapkannya hukuman atau Punishment kepada karyawan adalah menimbulkan rasa yang tidak menyenangkan pada seseorang agar seseorang tersebut tidak membuat suatu hal	1. Punishment Preventif 2. Punishment Represif <i>Sumber : (Winda Sri Astuti dkk (2018)</i>	ORDINAL	1.3.1 1.3.2 1.3.3 1.3.4 1.3.5
4	Kinerja Karyawan (Y)	Bintoro dan Daryanto (2017: 105) mengatakan kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Menurut Wirawan (2015: 5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.	1. Keuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Efesiensi dalam tugas 4. Disiplin kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas <i>Sumber: Afandi (2018)</i>	ORDINAL	1.4.1 14.2 1.4.3 1.4.4

3.4 Metode Penentuan Populasi atau Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Adapun yang dijadikan populasi dalam penelitian ini yaitu terdapat karyawan di Quen Tanjungpinang adalah sebanyak 30 orang karyawan. Jadi jumlah populasi dari penelitian ini adalah 30orang karyawan pada bimbel Quen Tanjungpinang.

3.4.2 Sampel

Sampel Menurut Sugiyono (2018: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Adapun yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan yang terdapat pada bimbel Quen Tanjungpinang adalah sebanyak 30 orang karyawan.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Penulis menentukan sampel yang digunakan dalam peneliti terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan. Menurut sugiyono (2018:139)

teknik sampling pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*. *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *nonprobability* meliputi sampling sistematis, kuota, *incidental*, *purposive*, jenuh, *snowball*. Peneliti ini menggunakan *nonprobability sampling* yaitu teknik jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi sebagai sampel. Maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan pada Bimbel Quen Tanjungpinang.

3.5 Prosedur pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara dalam sugiyono (2019). Sumber dan jenis-jenis data dapat dibagi berdasarkan sumbernya, cara memperolehnya, dan waktu pengumpulannya. Menurut sifatnya, jenis-jenis data dan sumbernya yaitu:

- a) Data kualitatif adalah data yang bukan berupa angka namun diangkakan misalnya: kuesioner pertanyaan tentang kualitas pelayanan sebuah Badan Usaha Milik Negara, gaya kepemimpinan

- b) Data kuantitatif adalah data yang berdominan atau sebagian banyak berupa angka, misalnya: harga profit, harga hutang, kenaikan gaji, aktiva dan keuntungan.

Menurut sumbernya, jenis-jenis dan sumber data antara lain:

- a) Data internal adalah data yang sumbernya dari bagian dalam perusahaan yang menggambarkan perusahaan tersebut. Contohnya: jumlah modal perusahaan, dan jumlah karyawan perusahaan.
- b) Data eksternal adalah data yang berasal dari suatu perusahaan yang dapat menggambarkan kemungkinan yang akan mempengaruhi keadaan disuatu perusahaan dan data tersebut tidak terdapat dalam aktivitas internal perusahaan tersebut. Contohnya: daya beli konsumen mempengaruhi jumlah kerugian atau keuntungan pada perusahaan.

Menurut cara memperolehnya, jenis dan sumber data antara lain:

- a) Data primer: data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara atau mengisi kuesioner yang artinya sumber data ini langsung memberikan data kepada peneliti.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan hasil penelitian secara sistematis terhadap fenomena dan gejala yang tampak pada objek penelitian yang diteliti.

b. Kuesioner atau angket

Kuesioner merupakan teknik data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan yang sudah disiapkan kepada responden dengan variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan oleh responden.

c. Tes

Dalam penelitian teknik data ini dibagi menjadi 3 yaitu fakta, pendapat, dan kemampuan. Instrument tes digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya penyebab serta besarnya kemampuan objek penelitian yang kita teliti. Tes dapat digunakan untuk mengukur kemampuan dasar maupun pencapaian atau prestasi.

d. Survei

Teknik data survei lebih banyak dilakukan dan digunakan untuk pemecahan masalah-masalah yang berhubungan dengan perumusan peraturan/kebijakan dan bukan untuk pengembangan. Oleh karena itu survei tidak digunakan untuk menguji suatu hipotesis

- b) Data sekunder: data yang diperoleh dari hasil catatan, buku, dan majalah berupa beberapa laporan seperti laporan keuangan pada perusahaan yang terkait

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Skala pengukuran

Skala pengukuran merupakan suatu proses hal mana suatu angka atau simbol dilekatkan atau ditempelkan pada karakteristik atau properti suatu stimulasi sesuai dengan aturan yang telah berlaku. Skala pengukuran yang sesuai dapat digunakan untuk menunjukkan karakteristik tertentu. Skala pengukuran ordinal adalah data yang berasal dari kategori yang disusun secara beraturan, mulai dari tingkat terendah sampai ke tingkat tertinggi atau sebaliknya dengan jarak/rentang yang tidak harus sama. Berdasarkan pernyataan diatas penulis menyimpulkan pada penelitian ini penulis menggunakan pernyataan berikut:

Tabel 3.2 Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RR)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018:153)

Skala *Likert* dikatakan ordinal karena pertanyaan **Sangat Setuju** mempunyai tingkat preferensi yang lebih tinggi dari **Setuju**, **Setuju** lebih tinggi dari pada **Ragu-Ragu**, **Ragu-Ragu** lebih tinggi dari pada **Tidak Setuju**, **Tidak Setuju** lebih tinggi dari pada **Sangat Tidak Setuju**.

3.6.2 Uji Kualitas Data

A. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:175) Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Jadi, validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan:

Ho: skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha: Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka

pertanyaan atau indikator tersebut dikatakan tidak valid Ghozali (2016).

B. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:176) Hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut konsisten apabila digunakan untuk mengukur gejala yang sama di lain tempat. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas adalah untuk menyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid. Penggunaan pengujian reliabilitas adalah untuk menilai konsistensi pada objek dan data. Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabilitasnya dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikan yang digunakan lebih besar dari 0,60.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Menurut Khairinal (2016:350) uji normalitas adalah uji data yang menunjukkan bahwa data yang ada berada disekitar nilai rata-rata yang normal. Untuk uji normalitas dapat dilakukan dengan dua pendekatan, pertama pendekatan histogram dan kedua pendekatan R square dengan memperhatikan gambar histogram. Uji normalitas diperlukan untuk melihat data dalam penelitian dapat dinyatakan normal atau tidak normal sedangkan yang dikehendaki adalah data normal. Jika signifikansi $> 0,05$ maka

variabel berdistribusi normal dan sebaliknya. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Dasar pengambilan keputusannya antara lain sebagai berikut :

- a) Jika data menyebar disekitar data diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

B. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu variance inflation factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah jika nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 dapat dikatakan dalam data tersebut terdapat multikolinearitas (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut

- 1) Nilai R yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika

antar variabel ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas.

- 3) Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel-variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$), nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai *Tolerance* = 0,10 sama dengan tingkat kolineritas 0.95. Walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai *Tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi Ghozali (2016)

C. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti varian variabel gangguan yang tidak

konstan. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016;134). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain hasilnya homoskedastisitas dimana variance residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap. Ada beberapa cara untuk menguji heteroskedastisitas dalam variance error terms untuk model regresi yaitu metode chart (diagram scatterplot) dan uji statistik (uji glejser). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode chart atau diagram scatterplot. Dasar analisis ini dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel (ZPRED) dengan residual (SRESID). Jika ada pola tertentu, seperti titik –titik yang ada membentuk pola-pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadinya heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016;134). Sedangkan dalam uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016;138). Apabila hasil uji diatas level signifikan ($r > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, begitu juga

sebaliknya

3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Dampak Beban Kerja (X1), Insentif (X2), *Punishment* (X3), terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstan

★ $\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1 = Beban Kerja

X2 = Insentif

X3 = *Punishment*

E = Variabel Pengganggu (*residual error*)

3.6.5 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diteliti oleh peneliti atas sesuatu persoalan yang perlu dibuktikan kebenarannya dan harus bersifat logis, jelas dan dapat diuji. Pengujian hipotesis dapat dilakukan secara persial (Uji t) dan Simultan (Uji F).

A. Uji Hipotesis Persial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel

X dan Y, apakah variabel X1, X2, X3 (Beban Kerja, Insentif, dan *Punishment*) benar-benar berdampak terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara terpisah atau parsial Ghozali (2016). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (Beban Kerja, Insentif dan *Punishment*) tidak mempunyai dampak yang signifikan terhadap (Kinerja Karyawan).

Ha : Variabel-variabel bebas (Rekrutmen Kerja, *Reward* dan *Punishment*) mempunyai dampak yang signifikan terhadap (Kinerja Karyawan).

Dasar pengambilan keputusan Ghozali (2016) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikan $> 0,07$, maka Ho diterima dan Haditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikan $< 0,07$ maka Ho ditolak dan Haditerima.

Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai sig, metode lain yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan nilai t hitung dibandingkan dengan tabel dengan tingkat signifikan 5%:2 dari *degree of freedom* (df) = $n-k-2$. Penetapan dalam metode ini adalah, jika nilai t hitung $> t$ tabel maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya.

B. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji f digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan yang dilakukan oleh peneliti terhadap pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan/uji F) terhadap variabel

dependen Ghozali (2016). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu Beban Kerja, Insentif , dan *Punishment* tidak mempunyai dampak yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu Beban Kerja, Insentif dan *Punishment* mempunyai dampak yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

Dasar pengambilan keputusan Ghozali (2016) dengan menggunakan angka probabilitas signifikan yaitu:

- a) Apabila probabilitas signifikan $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b). Apabila probabilitas signifikan $< 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Selain menggunakan adalah probabilitas atau sig, metode lain yang dapat digunakan adalah dengan menggunakan nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel. Penetapan dalam metode ini adalah, jika nilai F hitung $> F$ tabel maka hipotesis penelitian diterima dan sebaliknya.

C. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97) koefisien determinasi (R^2) yaitu mengukur seberapa jauh Kemampuan model untuk menjelaskan perubahan variabel dependen. Besar nya nilai koefisien determinasi antara nol hingga 1 (satu). Nilai R^2 Kecil artinya kapasitas variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang dekat dengan satu berarti variabel independen menyediakan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Uji koefisien determinasi dilaksanakan untuk mencari seberapa besar pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan secara simultan



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

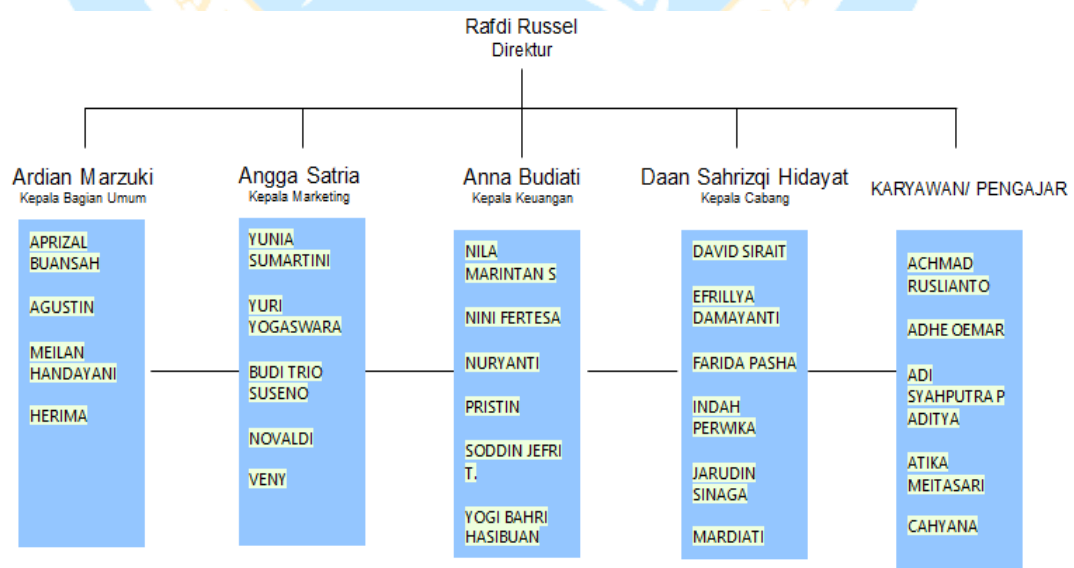
4.1 Deskripsi Unit Analisis/Observasi

4.1.1 Gambaran Umum Organisasi

Adapun lokasi yang diambil sebagai objek dalam penelitian ini adalah Bimbel Quen Tanjungpinang wprovinsi Kepulauan Riau, perusahaan yang telah bergerak di bidang jasa informal. berbagai upaya yang dilakukan oleh bimbel Quen Tanjungpinang untuk menciptakan Guru yang berkompeten dan murid yang berprestasi.

Bimbel quen Tanjungpinang sebagai instansi swasta yang bergerak di bidang jasa informal yang membantu siswa mendapatkan fasilitas belajar diluar sekolah dan meningkatkan kemampuan pengetahuan.

4.1.2 Bagian Susunan Organisasi



Gambar 4.1 Bagan Susunan Organisasi

4.2 Distribusi Responden

Tabel 4.1 Distribusi Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
Besar sampel	30	100%
Kuesioner yang di distribusikan	30	100%
Kuesioner yang diisi dan dikembalikan	30	100%
Kuesioner yang tidak dapat digunakan karena data identitas responden tidak lengkap	0	0%
Kuesioner yang tidak dapat digunakan karena jawaban responden tidak lengkap	0	0%
Kuesioner yang dapat digunakan	30	100%

sumber : hasil distribusi reponden 2022

Data hasil distribusi kuesioner pada pegawai di Bimbel Quen Tanjungpinang disajikan pada table 4.1. kuesioner sebanyak 30 rangkap dan kuesioner yang dikembalikan sebanyak 30 rangkap. Sedangkan kuesioner yang dapat digunakan juga sebanyak 30 rangkap.

4.3 Demografi Responden

Responden yang digunakan didalam penelitian ini adalah Karyawan Di Bimbel Quen Tanjungpinang dengan jumlah responden sebanyak 30, yang didapatkan karakteristik respondennya berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan status.

4.3.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

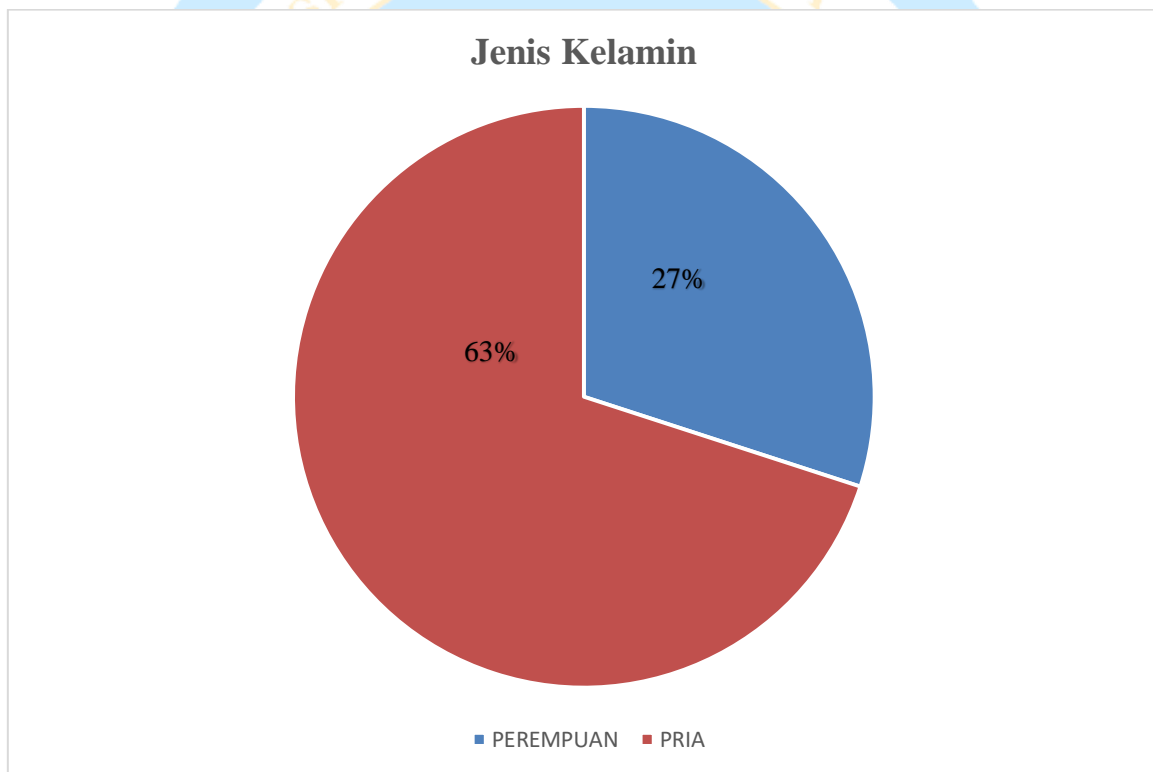
Berdasarkan identitas responden berdasarkan jenis kelamin akan dilihat dari jumlah pegawai laki-laki dan perempuan sebanyak 30 responden yang merupakan karyawan pada Bimbel Quen Tanjungpinang sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Pria	9	27%
Wanita	21	63%
Total	30	100%

Sumber : Data diolah, 2022

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin berbentuk chart pada Bimbel Quen Tanjungpinang, pria berjumlah 9 orang, wanita 21 orang, total responden menurut jenis kelamin berjumlah 30 orang.



Gambar 4.2 Hasil Pie Chart

Berdasarkan tabel 4.2 dan gambar 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki 9 orang karyawan dengan tingkat persentase 27% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang

karyawan dengan tingkat persentase 63% Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas responden Di Bimbel Quen Tanjungpinang adalah Perempuan.

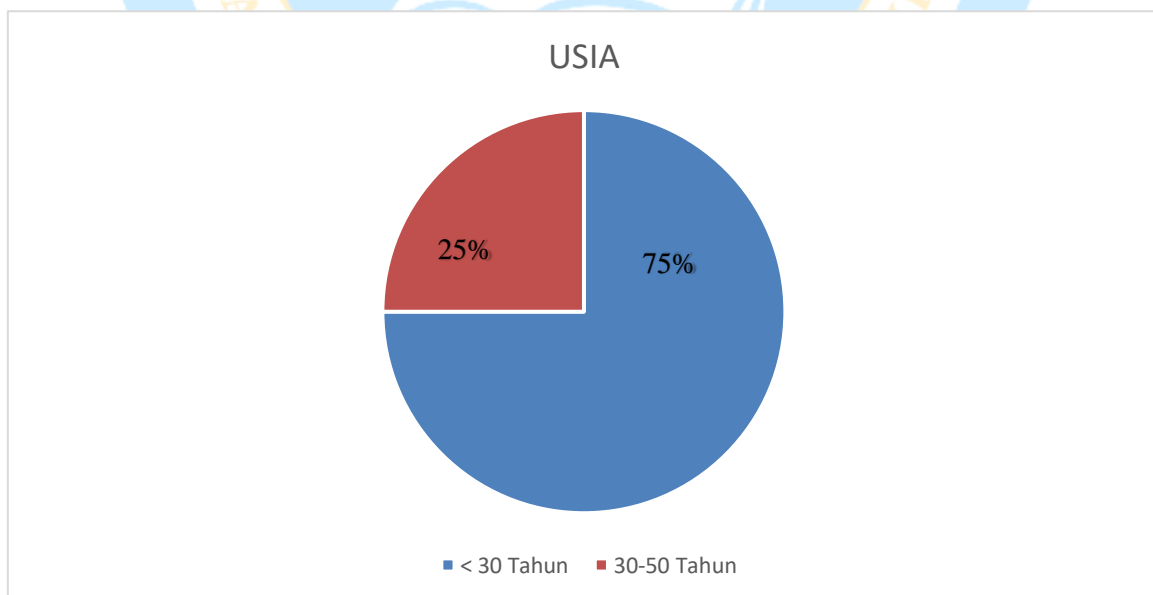
4.3.2 Data Responden Berdasarkan Usia

Data ini diperlukan untuk mengetahui usia responden bagi karyawan pada Bimbel Quen Tanjungpinang. Distribusi responden berdasarkan usia tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Persentase
< 30 Tahun	25	75%
30-50 Tahun	5	25%
> 50 Tahun	0	0 %
Total	30	100%

Sumber: Data diolah, 2022



Gambar 4.3 Hasil Pie Chart

Berdasarkan tabel 4.3 dan gambar 4.3 diatas, menunjukkan bahwa responden yang ada Di Bimbel Quen Tanjungpinang dengan rentang umur dibawah 30 tahun berjumlah 25 orang karyawan dengan tingkat persentaase 75%, responden dengan umur 30-50 tahun berjumlah 5 orang karyawan dengan tingkat persentase 25% orang karyawan dan responden yang diatas 50 tahun berjumlah 0 orang karyawan dengan tingkat persentase 0%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada Bimbel Quen Tanjungpinang berada pada umur dibawah 30 tahun.

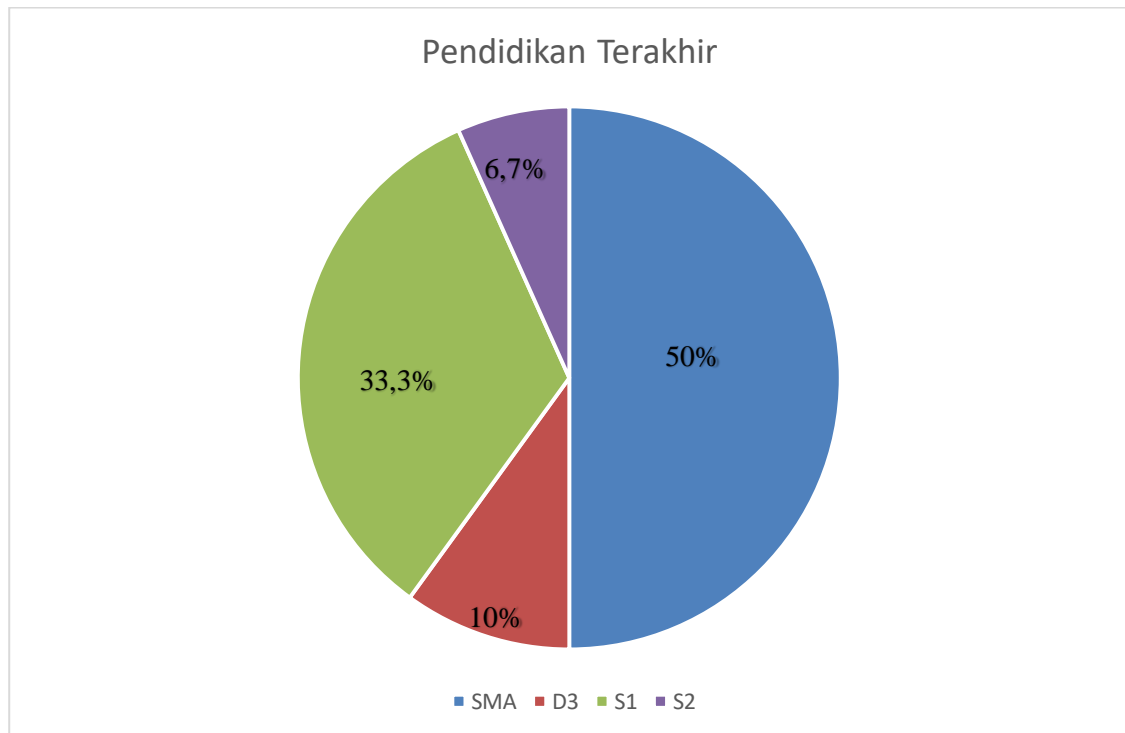
4.3.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	15	50%
D3	3	10%
S1	10	33,3%
S2	2	6,7%
Total	30	100%

(Sumber: Data diolah, 2022)



Gambar 4.4 Hasil Pie Chart

Berdasarkan tabel 4.4 dan gambar 4.4 tersebut, menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan terakhir SMA berjumlah 15 orang karyawan dengan tingkat persentase 50%, responden yang berpendidikan D3 berjumlah 3 orang karyawan dengan tingkat persentase 10% responden yang berpendidikan S1 berjumlah 10 orang karyawan dengan tingkat persentase 33,3% dan responden yang berpendidikan S2 berjumlah 2 orang karyawan dengan tingkat persentase 6,7%. Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas responden pada Bimbel Quen Tanjungpinang berpendidikan terakhir adalah SMA.

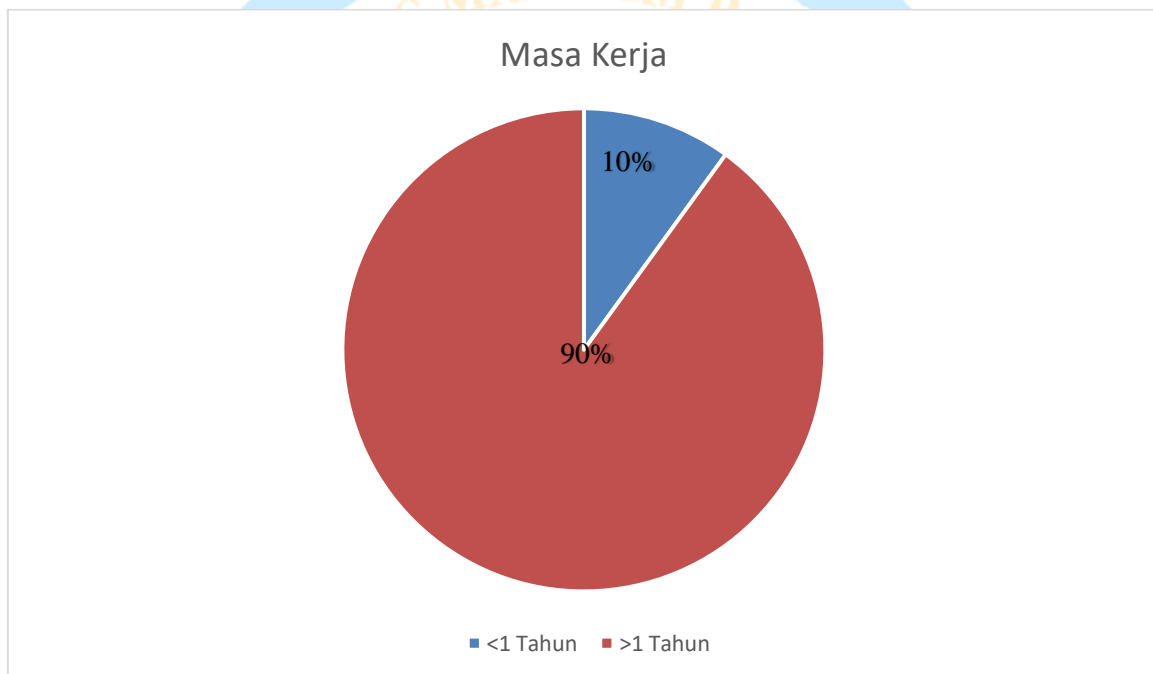
4.3.4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan identifikasi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pengalaman Kerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	3	10%
> 1 Tahun	27	90%
Total	30	100%

Sumber: Data diolah, 2022



Gambar 4.5 Hasil Pie Chart

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja pada Bimbel Quen Tanjungpinang di bawah 1 tahun berjumlah 3 orang karyawan dengan tingkat persentase 10%, responden di atas 1 tahun berjumlah 27 orang karyawan dengan tingkat persentase 90%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pada Bimbel Quen Tanjungpinang masa kerjanya di atas 1 tahun.

4.3.5 Data Responden Berdasarkan Status

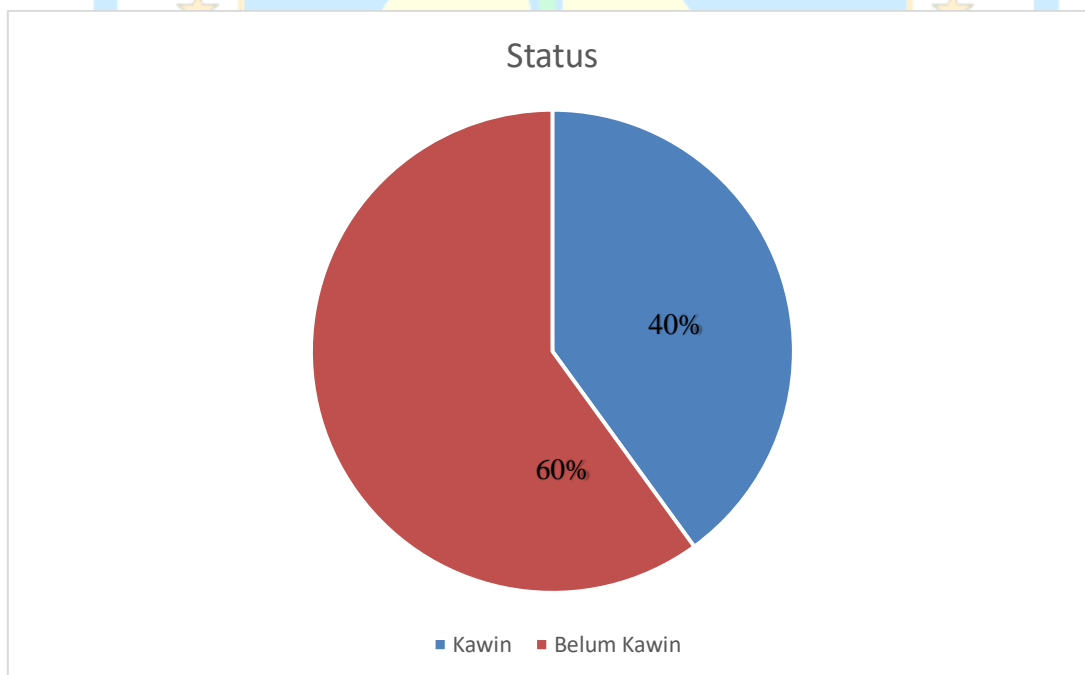
Berdasarkan identifikasi responden berdasarkan status dapat di lihat sebagai berikut :

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status Karyawan	Jumlah	Persentase
Kawin	12	40,0%
Belum kawin	18	60,0%
Total	30	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Adapun karakteristik responden berdasarkan status adalah yang berstatus kawin berjumlah 12 responden, belum kawin berjumlah 18 responden, total responden berdasarkan status di Bimbel Quen Tanjungpinang adalah 30 responden



Gambar 4.6 Hasil Pie Chart

Berdasarkan tabel 4.6 dan gambar 4.6 tersebut, mengenai status dapat diketahui bahwa responden yang kawin berjumlah 12 orang karyawan dengan persentase 40,0%, dan responden yang belum kawin berjumlah 18 orang karyawan dengan tingkat persentase 60,0%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden pada Bimbel Quen Tanjungpinang belum kawin berjumlah 18 dengan persentase 60,0%.

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan tanggapan dari 30 responden melalui lima pilihan jawaban yaitu : Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Ragu-Ragu (RR) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

4.4.1 Deskripsi variabel Beban Kerja (X1)

Tabel 4.7

Tanggapan responden Mengenai Beban Kerja

No	Pertanyaan	SKOR					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terkadang membuat saya sangat sibuk	5	21	1	3	0	30
		16,7%	70%	3,3%	10%	0%	100%
2	Saya menyelesaikan pekerjaan ketika jam istirahat	19	9	2	0	0	30

		63,3%	30%	6,7%	0%	0%	100%
3	Beban kerja yang diberikan sesuai standart kerja yang diberikan perusahaan	8	16	4	2	0	30
		26,7%	53,3%	13,3%	6,7%	0%	100%
4	Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robotmesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing karyawan	14	13	1	2	0	30
		46,7%	43,3%	3,3%	6,7%	0%	100%
	Persentase	38,3%	49,1%	6,7%	5,9%	0%	100%

sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada variabel Beban Kerja mayoritas responden menjawab “Setuju” sebesar 49,1%, dan pertanyaan yang paling banyak muncul adalah pertanyaan nomor 1 yang berbunyi “Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terkadang membuat saya sangat sibuk” dengan menjawab “Setuju” sebesar 70%. Maka dari itu Beban kerja yang diberikan oleh owner membuat karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan membuat mereka sangat sibuk sehingga kurang meningkatkan kinerja karyawan.

4.4.2 Deskripsi Variabel Isentif (X2)

Tabel 4.8

Tanggapan responden Mengenai Isentif

No	Pertanyaan	SKOR					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Penghargaan yang diberikan perusahaan secara objektif sesuai penilaian kerja karyawan oleh owner	10	17	3	0	0	30
		33,3%	56,7%	10%	0%	0%	100%
2	Bonus yang diberikan didasarkan pada hasil kerja saya dan karyawan lain	8	16	3	3	0	30
		26,7%	53,3%	10%	10%	0%	100%
3	Bonus yang diberikan selalu tepat waktu	12	17	0	0	1	30
		40%	56,7%	0%	0%	3,3%	100%
4	Besarnya bonus yang diberikan sesuai dengan kasil kerja saya	10	13	5	2	0	30
		33,3%	43,3%	16,7%	6,7%	0%	100%
	Persentase	33,3%	52,5%	9,2%	4,2%	0,8%	100%

sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa pada variabel tata ruang mayoritas responden menjawab “Setuju” sebesar 52,5%, dan pertanyaan yang paling banyak muncul adalah pertanyaan nomor 1 dan 3 “Setuju” sebesar 56.7%. Yang berarti

Penghargaan dan pembagian bonus yang baik meningkatkan kinerja karyawan

4.4.3 Deskripsi *Punishment* (X3)

Tabel 4.9

Tanggapan Responden Mengenai *Punishment*

No	Pertanyaan	SKOR					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Anda melakukan usaha meminimalisir kesalahan dalam berkerja	15	14	1	0	0	30
		50%	46,7%	3,3%	0%	0%	100%
2	Anda diberikan hukuman lebih berat ketika anda melakukan kesalahan yang sama	16	6	1	2	5	30
		53,3%	20%	3,3%	6,7%	16,7%	100%
3	Anda diberi penjelasan saat membuat kesalahan	7	10	4	6	3	30
		23,3%	33,3%	13,3%	20%	10%	100%
4	Atasan memberikan teguran terlebih dahulu karena kesalahan sebelum terkena hukuman	5	14	6	5	0	30
		16,7%	46,7%	20%	16,7%	0%	100%
	Persentase	34%	36,7%	12,7%	11,3%	5,3%	100%

sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa pada variabel *Punishment* mayoritas responden menjawab “Setuju” sebesar 36,7% , dan pertanyaan yang paling banyak muncul adalah pertanyaan nomor 2 “Sangat Setuju” sebesar 53,3% . Ketika karyawan melakukan pelanggaran yang sama , maka owner akan berikan hukuman yang berat berupa potongan bonus atau hukuman yang berlaku di perusahaan.

4.4.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.10

Tanggapan responden Mengenai Kinerja karyawan

No	Pertanyaan	SKOR					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Hasil kerja yang saya lakukan lebih baik dibandingkan dengan yang lainnya	14	15	1	0	0	30
		46,7%	50%	3,3%	0%	0%	100%
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	17	12	1	0	0	30
		56,7%	40%	3,3%	0%	0%	100%
3	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai jadwal	15	15	0	0	0	30
		50%	50%	0%	0%	0%	100%

4	Saya dapat meminalisir kesalahan saat bekerja	16	14	0	0	0	30
		53,3%	46,7%	0%	0%	0%	100%
	Persentase	51,7%	46,7%	1,6%	0%	0%	100%

sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa pada variabel Kinerja Karyawan mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebesar 51,7% , dan pertanyaan yang palingbanyak muncul adalah pertanyaan nomor 2 “Sangat Setuju” sebesar 56,7%

4.5 Hasil Penelitian

4.5.1 Hasil Uji Statistik Deskriptif

Menurut Gozali (2016: 19) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, minimum dan maksimum dari setiap variabel penelitian. Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi Beban Kerja (X1), Insentif (X2), *Punishment* (X3), dan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.11
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BEBAN KERJA	30	12	20	16.80	2.007
INSENTIF	30	11	20	16.53	2.474
<i>PUNISHMENT</i>	30	12	25	19.13	3.946
KINERJA KARYAWAN	30	14	20	18.00	1.762
Valid N (listwise)	30				

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Tabel 4.11 menjelaskan bahwa variabel beban kerja, jawaban minimum responden sebesar 12 dan maksimum sebesar 20, dengan rata-rata total jawaban 16.80 dan standar deviasi (2.007). Pada variabel insentif, jawaban minimum responden sebesar 11 dan maksimum sebesar 20, dengan rata-rata total 16.53 dan standar deviasi (2.474). Pada variabel *punishment*, jawaban minimum responden 12 dan maksimum sebesar 25, dengan rata-rata total 19.13 dan standar deviasi (3.946). Pada variabel kinerja karyawan, jawaban minimum responden sebesar 14 dan maksimum sebesar 20, dengan rata-rata total 18.00 dan standar deviasi (1.762). Pengujian Kualitas Data.

A. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sah tidaknya suatu kuesioner, dimana didalam seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini memuat 16 pertanyaan, yaitu gabungan dari variabel beban kerja sebanyak 4 butir pertanyaan, variabel insentif 4 butir pertanyaan, variabel *punishment* sebanyak 4 butir pertanyaan, dan variabel Kinerja Karyawan sebanyak 4 butir pertanyaan. Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi IBM *Statistic 26*.

Pengukuran uji validitas dapat dengan membagikan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} sig. (2-tailed) *person correlation* pada setiap baris total konstruk dari masing-masing butir pertanyaan pada *output* SPSS. Jika nilai r_{hitung} dan r_{tabel} bernilai positif maka butir pertanyaan dikatakan valid dapat digunakan dalam penelitian ini. Adapun kriteria dalam penelitian ini yaitu tingkat kepercayaan = 94,9%,

dengan taraf kesalahan $\alpha = 5,1\%$, untuk $n = 30$, maka r_{tabel} adalah 0.3610. Ini berdasarkan tabel r, jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ maka pengujian validitas tersebut *valid*, karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} dan butir instrumen *valid* akan digunakan dalam penelitian, jika butir pertanyaan tidak *valid*, maka tidak digunakan dalam penelitian ini.

Berikut hasil data yang diolah menggunakan program *SPSS 26 for windows* dapat diketahui bahwa untuk nilai r hitung validitas variabel semangat kerja pegawai pada semua item instrumrn pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut : Uji Validitas Beban Kerja

Tabel 4.12
Hasil Validitas Variabel Beban Kerja

Pertanyaan	Rhitung	Keterangan
BK1	0,582	Valid
BK2	0,478	Valid
BK3	0,828	Valid
BK4	0,674	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa Data di atas memiliki $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,3610$. Variabel Beban kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan (Empat item pertanyaan). Jumlah item pertanyaan yang valid tersebut akan didalam penelitian ini karena dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

1. Uji Validitas Insentif

Tabel 4.13
Hasil Validitas Variabel Insentif

Pertanyaan	R _{hitung}	Keterangan
INS1	0,874	Valid
INS2	0,823	Valid
INS3	0,741	Valid
INS4	0,681	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa Data di atas memiliki $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,3610$. Variabel Insentif mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan (Empat item pertanyaan). Jumlah item pertanyaan yang valid tersebut akan didalam penelitian ini karena dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

2. Uji Validitas *Punishment*

Tabel 4.14
Hasil Validitas Variabel *Punishment*

Pertanyaan	R _{hitung}	Keterangan
PUN1	0,361	Valid
PUN2	0,669	Valid
PUN3	0,871	Valid
PUN4	0,838	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa Data di atas memiliki $r_{hitung} >$

$r_{\text{tabel}} = 0,3610$. Variabel *Punishment* mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan (empat item pertanyaan). Jumlah item pertanyaan yang valid tersebut akan didalam penelitian ini karena dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.15
Hasil Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	R_{hitung}	Keterangan
KK1	0,895	Valid
KK2	0,822	Valid
KK3	0,731	Valid
KK4	0,810	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa Data di atas memiliki $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} = 0,3610$. Variabel Kinerja karyawan mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan (empat item pertanyaan). Jumlah item pertanyaan yang valid tersebut akan didalam penelitian ini karena dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

B. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah kuesioner dapat memberikan ukuran yang konstan atau tidak. Teknik yang digunakan adalah

Teknik koefisien *cronbach alpha* sebesar $> 0,60$. Adapun hasil uji reliabilitas didalam penelitian ini untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Tabel 4.16

Hasil Reliabilitas Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.640	4

(Sumber : Data diolah, 2022)

Tabel 4.16 menunjukkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,640, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Beban Kerja reliabel karena memiliki *Cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten, yang berarti bila pertanyaan itu di ajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

2. Uji Reliabilitas Insentif

Tabel 4.17

Hasil Reliabilitas Insentif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.765	4

(Sumber : Data diolah, 2022)

Tabel 4.17 menunjukkan nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,765, sehingga

dapat dinyatakan bahwa bahwa variabel insentf reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten, yang berarti bila pertanyaan itu diajukan kembalikan di peroleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

3. Uji Reliabilitas *Punishment*

Tabel 4.18

Hasil Reliabilitas Variabel *Punishment*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	5

(Sumber : Data diolah, 2022)

Tabel 4.18 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,753 sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel *punishment* reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu meperoleh data yang konsisten, yang berarti bila pertanyaan itu diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

4. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.19

Hasil Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	4

(Sumber : Data diolah, 2022)

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,833, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten, yang berarti bila pertanyaan itu diajukan Kembali akan memperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

4.5.2 Hasil Asumsi Klasik

A. Hasil Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016 : 154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel mampu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan dengan beberapa cara, yaitu uji statistik non-parametrik *kolmogorov-smirnov*, grafik histogram dan normal p-plot.

1. Uji Statistik Non-Parametrik

Tabel 4.20

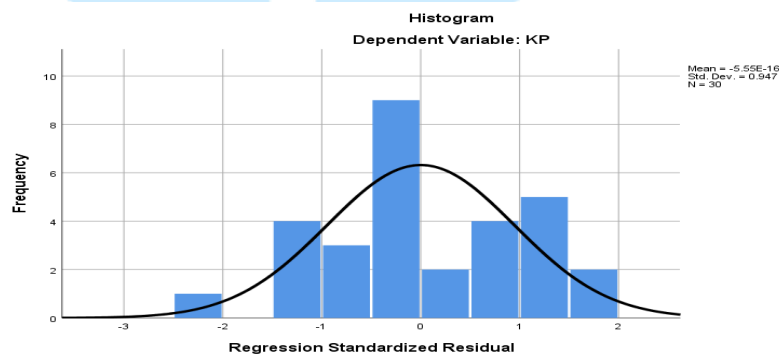
Hasil Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58391990
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.112
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,129, dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

2. Grafik Histogram

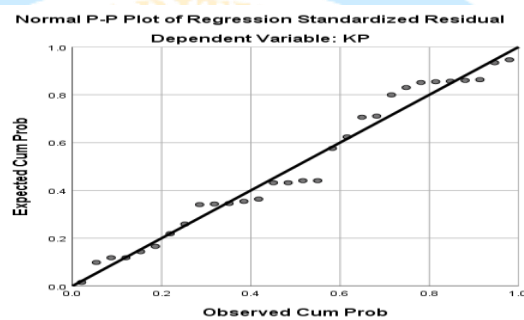


Sumber : Output Data Olahan,2022

Gambal 4.7 Hasil Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.7, grafik histogram menunjukkan garis kurva normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal.

3. Grafik P-Plot



Sumber : Data diolah, 2022

Gambar 4.8 Hasil Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan gambar 4.8 menunjukkan grafik p-plot bahwa semua data berdistribusi secara normal, karena sebar data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

B. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang diharapkan adalah tidak terjadi mutikolineritas. Multikolinearitas terjadi apabila nilai *VIF* kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 4.21
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.421	3.007		6.127	.000		
	Beban Kerja	.314	.185	.358	1.695	.102	.696	1.436
	Insentif	-.139	.136	-.195	-1.017	.319	.848	1.180
	<i>Punishmen</i> <i>t</i>	-.178	.099	-.399	-1.808	.082	.638	1.567

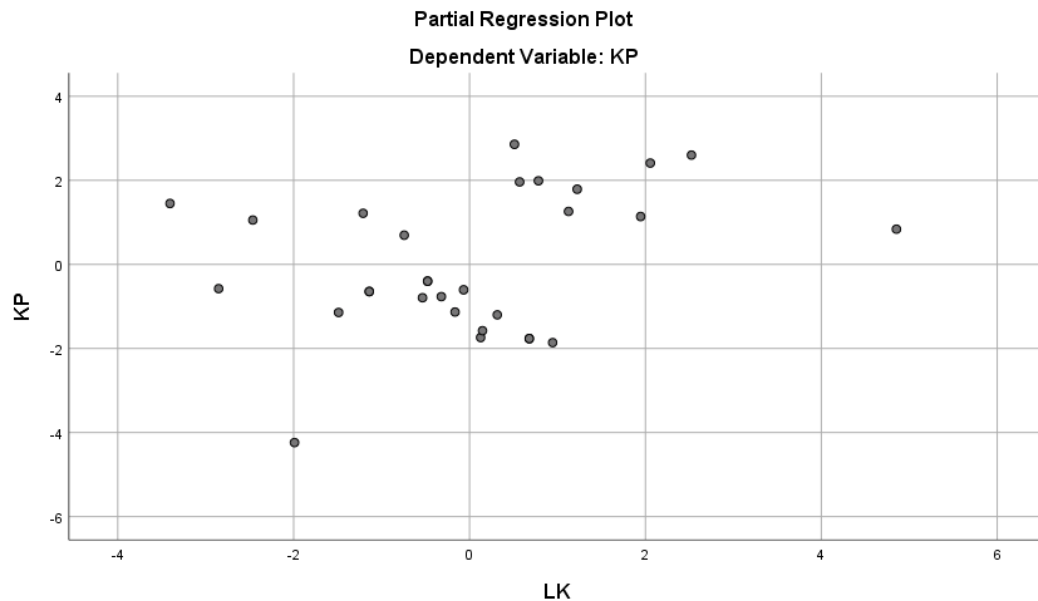
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

(Sumber : Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 4.21, hasil uji menunjukkan seluruh variabel independent memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

C. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya kesamaan varian dari residul atau pengamatan ke pengamatan lain. Persyaratan dalam model regresi adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Cara untuk melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterpot*.



(Sumber : Data diolah, 2022)

Gambar 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Grafik *scatterpot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independen Beban Kerja, Insentif, dan Kinerja Karyawan

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan melakukan uji *Glejser*. Jika variabel independen signifikan secara statistic mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadinya heteroskdastisitas (Ghozali,2016)

Tabel 4.22
Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerane	VIF
1	(Constant)	1.928	1.585		1.217	.235		
	Beban Kerja	-.023	.098	-.054	-.231	.819	.696	1.436
	Insentif	-.009	.072	-.025	-.118	.907	.848	1.180
	<i>Punishment</i>	-.005	.052	-.021	-.087	.931	.638	1.567

a. Dependent Variable: ABS_RES

(Sumber : Data diolah, 2022)

4.5.3 Hasil Uji Hipotesis

A. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu : Beban Kerja (X1), Insentif (X2), *Punishment* (X3) terhadap variabel dependen yaitu : Kinerja Karyawan (Y). Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut (Ghozali,2016).

Tabel 4.23
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-.294	6.595	
	Beban Kerja	.506	.168	.518
	Insentif	.255	.173	.244
	<i>Punishment</i>	.241	.219	.193

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber :Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel dapat disusun persamaan regresi linear berganda dan interpretasi sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Karyawan} = -0,294 + 0,506 \text{ Beban Kerja (X1)} + 0,255 \text{ Insentif (X2)} + 0,241 \text{ Punishment (X3)} + e$$

1. Nilai konstan (a) sebesar -0,294, artinya jika Beban Kerja, Insentif dan *Punishment* di anggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai pada kinerja pegawai Di Bimbel Quen Tanjungpinang sama dengan -0,294.
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,506, nilai Lingkungan kerja adanya hubungan yang searah antara variabel

kinerja karyawan dengan Beban Kerja yang artinya Beban Kerja mengalami peningkatan satu poin, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,506 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel Insentif adalah sebesar 0,255, nilai Insentif adanya hubungan yang searah antara variabel kinerja karyawan dengan insentif yang artinya jika insentif mengalami peningkatan satu poin, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,255 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.
4. Nilai koefisien regresi variabel *Punishment* adalah sebesar 0,241. Nilai *Punishment* menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kinerja karyawan dengan *Punishment* yang artinya jika *Punishment* mengalami peningkatan satu poin, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,241 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.

B. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang diharapkan adalah tidak terjadi mutikolineritas. Multikolinearitas terjadi apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.24
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.421	3.007		6.127	.000		
	Beban Kerja	.314	.185	.358	1.695	.102	.696	1.436
	Insentif	-.139	.136	-.195	-1.017	.319	.848	1.180
	Punishment	-.178	.099	-.399	-1.808	.082	.638	1.567

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber : Data diolah, 2022))

Berdasarkan tabel 4.21, hasil uji menunjukkan seluruh variabel independent memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

C. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya kesamaan varian dari residu atau pengamatan ke pengamatan lain. Persyaratan dalam model regresi adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Cara untuk melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterpot*.

Tabel 4.25
Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF	
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1.928	1.585		1.217	.235			
	Beban Kerja	-.023	.098	-.054	-.231	.819	.696	1.436	
	Insentif	-.009	.072	-.025	-.118	.907	.848	1.180	
	Punishment	-.005	.052	-.021	-.087	.931	.638	1.567	

a. Dependent Variable: ABS_RES

(Sumber : Data diolah, 2022)

4.5.4 Pengujian Hipotesis

A. Hasil Uji Statistik T

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing independen secara visual terhadap variabel dependen. Jika nilai probabilitas atau signifikan $\alpha > 0,05$ maka variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika $\alpha < 0,05$ maka variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan t_{tabel} yang dicari pada alpha 0,5 (*two tailed*) adalah 1.70526. Uji ini juga dilakukan dengan membandingkan dengan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak

Tabel 4.26 Hasi Uji Statistik T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.037	3.213		6.237	.000
	BK	.295	.207	.307	2.120	.047
	Insentif	.272	.145	.355	1.878	.002
	<i>Punishment</i>	.135	.105	.296	1.792	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(Sumber : Data diolah, 2022)

Hipotesis 1 : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Diduga Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H_1 : Diduga Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Beban Kerja dengan nilai sig 0,047, dan nilai t_{hitung} 2.120. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($< 0,05$) dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} didapatkan bahwa t_{hitung} ($2.120 > 1,70526$). Maka dalam hal ini H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga Beban Kerja (X_1), secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Beban Kerja yang baik harus memiliki manage kerja yang baik antara atasan dan juga antara sesama karyawan sehingga tercipta kinerja yang baik.

Hipotesis 2 :Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Diduga Insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H_2 : Diduga Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

Variabel insentif dengan nilai sig 0,002 dan nilai t_{hitung} 1.878. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($< 0,05$) dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan bahwa t_{hitung} ($1.878 > 1.70526$). Maka dalam hal ini H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga Insetif (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan. Insetif yang baik memiliki penerangan yang baik dan insentif yang dibagikan dengan waktu yang sesuai juga memiliki dampak positif yang dapat meningkatkan karyawan.

Hipotesis 3 : Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Diduga *Punishment* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H_3 : Diduga *Punishment* secara persial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *Punishment* dengan nilai sig 0,001 dan nilai t_{hitung} 1.792. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($< 0,05$) dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan t_{hitung} ($1.792 > 1.70526$). Maka dalam hal ini H_3 diterima dan H_0 ditolak sehingga *Punishment* (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam sebuah

perusahaan juga harus memiliki *punishment*/hukuman yang baik dan jelas yang dapat mendukung kinerja karyawan seperti harus memiliki efek jera dan tidak mengulangi kesalahan yang sama.

B. Hasil Uji Statistik F

Pengujian secara simultan atau bersama-sama dilakukan dengan uji statistik

a. Uji f ini untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukan model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada signifikan 0,05. Tingkat kepercayaan adalah 5% dengan degree of freedom (df) = $n-4-k=26$. Sehingga $F_{tabel} = 2,975$ dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tingkat signifikan 0,05
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak (ada pengaruh signifikan)
3. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima (tidakada pengaruh signifikan)

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.27 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.533	3	6.511	21.622	.000 ^b
	Residual	66.334	26	2.551		
	Total	85.867	29			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, INSENTIF, <i>PUNISHMENT</i>						

(Sumber : Data diolah, 26)

H_0 : Diduga Beban Kerja, Insentif, dan *Punishment* secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H_4 : Diduga Beban Kerja, Insentif Dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar $21.622 > F_{tabel} 2.975$. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dan berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan $F_{tabel} \alpha = 0,05$, (df) = 26 didapatkan $F_{hitung} 21.622$ lebih besar dari F_{tabel} yaitu, 2.975 ($21.622 > 2.975$). Maka dalam hal ini H_4 diterima H_0 ditolak yang menunjukkan bahwa Beban Kerja, Insentif, dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawab. Kinerja karyawan yang baik meliputi tingkat pencapaian hasil yang baik seperti melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditentukan.

4.5.5 Pengujian Hipotesis

A. Hasil Uji Statistik T

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing independen secara vidual terhadap variabel depeden. Jika nilai probabilitas atau signifikan $\alpha > 0,05$ maka variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika $\alpha < 0,05$ maka variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan t_{tabel} yang dicari pada alpha 0,5 (*two tailed*) adalah 1.70526. Uji ini juga dilakukan dengan

membandingkan dengan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak

Tabel 4.28 Hasil Uji Statiatik T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.037	3.213		6.237	.000
	BK	.295	.207	.307	2.120	.047
	INS	.272	.145	.355	1.878	.002
	PUNS	.135	.105	.296	1.792	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(Sumber : Data diolah, 2022)

Hipotesis 1 : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Diduga Beban Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H_1 : Diduga Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Beban Kerja dengan nilai sig 0,047, dan nilai t_{hitung} 2.120. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($< 0,05$) dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} didapatkan bahwa t_{hitung} ($2.120 > 1,70526$). Maka dalam hal ini H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga Beban Kerja (X_1), secara

parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila Beban Kerja yang diberikan oleh perusahaan terlalu berlebihan, bisa mengganggu proses kinerja yang ada di perusahaan sehingga terjadi penghambatan kinerja karyawan

Hipotesis 2 :Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

H_0 : Diduga Insentif secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H_2 : Diduga Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Insentif dengan nilai sig 0,002 dan nilai t_{hitung} 1.878. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($< 0,05$) dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan bahwa t_{hitung} ($1.878 > 1.70526$). Maka dalam hal ini H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga Insentif (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Karyawan. Apabila Insentif yaitu bonus yang diberikan oleh perusahaan tepat waktu dan sesuai kinerja, maka kinerja karyawan yang ada di perusahaan mengalami peningkatan yang signifikan.

Hipotesis 3 : Pengaruh Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Pegawai

H_0 : Diduga *Punishment* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H_3 : Diduga *Punishment* secara persial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel *Punishment* dengan nilai sig 0,001 dan nilai t_{hitung} 1.792. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($< 0,05$) dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan t_{hitung} ($1.792 > 1.70526$). Maka dalam hal ini H_3 diterima dan H_0 ditolak sehingga *Punishment* (X_3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam sebuah perusahaan juga harus memiliki sistem hukuman yang baik dan jelas sehingga karyawan tidak semena-mena melakukan pelanggaran dan sesuka hati dalam melakukan kinerja, maka dari itu ketika hukuman yang jelas di terapkan, karyawan akan mengalami efek jera dan karyawan akan tidak mengulanginya lagi

B. Hasil Uji Statistik F

Pengujian secara simultan atau bersama-sama dilakukan dengan uji statistik f Uji f ini untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukan model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada signifikan 0,05. Tingkat kepercayaan adalah 5% dengan degree of freedom (df) = $n-4-k=26$. Sehingga $F_{tabel} = 2,975$ dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tingkat signifikan 0,05
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak (ada pengaruh signifikan)
3. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, tingkat signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima (tidakada pengaruh signifikan)

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.29 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.533	3	6.511	21.622	.000 ^b
	Residual	66.334	26	2.551		
	Total	85.867	29			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, INSENTIF DAN PUNISHMENT						

(Sumber : Data diolah, 2022)

H₀ : Diduga Beban Kerja, Insentif dan Kinerja Karyawan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

H₄ : Diduga Beban Kerja, Insentif dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} sebesar $21.622 > F_{tabel} 2.975$. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dan berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan $F_{tabel} \alpha = 0,05$, (df) = 26 didapatkan $F_{hitung} 21.622$ lebih besar dari F_{tabel} yaitu, 2.975 ($21.622 > 2.975$). Maka dalam hal ini H₄ diterima H₀ ditolak yang menunjukkan bahwa Beban Kerja, Insentif, dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan yang baik meliputi tingkat

pencapaian hasil yang baik seperti melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik sesuai dengan waktu yang ditentukan.

C. Pengujian Koefisien Determinasi

Analisis determinan dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Adapun hasil analisis koefisien determinan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.30
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

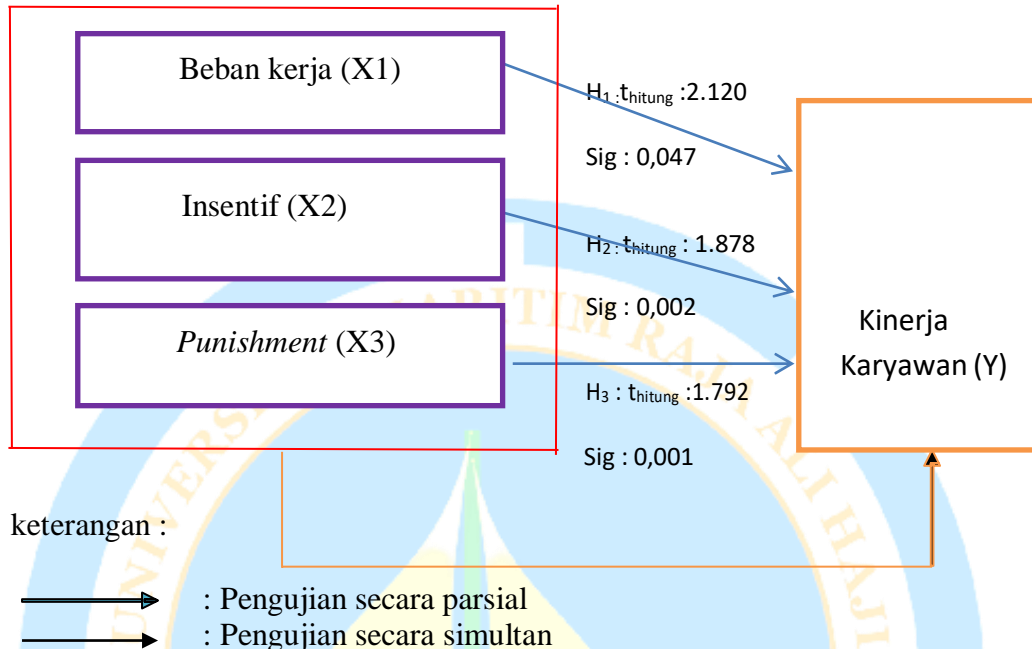
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 ^a	.227	.138	1.597
a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA, INSENTIF, DAN PUNISHMENT				

(Sumber : Data diolah, 26)

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, maka dapat dilihat Adjust R Square dalam penelitian ini adalah sebesar 0,138. Hal ini menunjukkan bahwa 13,8% persentase, sumbangan variabel independen yaitu, Beban Kerja, Insentif, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan Di Bimbel quen Tanjungpinangsedangkan sisanya sebesar 86,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini seperti kemampuan,, ketepatan waktu, keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya

organisasi, kepuasan kerja, loyalitas komitmen, dan disiplin kerja.

4.6 Pembahasan Hipotesis



Gambar 4.10 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis pertama ditunjukkan pada tabel 4.24 dimana variabel Beban Kerja dengan nilai sig 0,047 dan nilai t_{hitung} 2.120. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($< 0,05$) dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan bahwa $t_{tabel} > t_{hitung}$ ($2.120 > 1.70526$). Maka dalam hal ini H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bimbel Quen Tanjungpinang

Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan karena semakin tinggi beban kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kinerja

karyawan yang dimiliki pegawai Di Bimbel Quen Tanjungpinang

4.6.2 Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis kedua ditunjukkan pada tabel 4.24 dimana variabel Insentif dengan nilai sig 0,002 dan nilai t_{hitung} 1.878. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($< 0,05$) dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapatkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.878 > 1.70526$). Maka dalam hal ini H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga Insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Bimbel Quen Tanjungpinang

Insentif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan karena dengan adanya pembagian insentif yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada Bimbel Quen Tanjungpinang. Hal ini mengidentifikasi bahwa Insentif yang baik dapat dilihat dari pembagian bonus dan ketepatan waktu pembagian bonus. Sehingga dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bimbel Quen Tanjungpinang. Pengaruh *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis ketiga yang ditunjukkan pada tabel 4.24 dimana variabel *Punishment* dengan nilai sig 0,001 dan nilai t_{hitung} 1.792. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($< 0,05$) dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapatkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.792 > 1.70526$). Maka dalam hal ini H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga *Punishment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Bimbel Quen Tanjungpinang

Punishment secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya *piuhishment*/hukuman pada karyawan akan mampu mengurangi kalalain dan kesalahan dalam bekerja dari karyawan pada Bimbel Quen Tanjungpinang. Hal ini mengindikasikan bahwa *Punishment*/hukuman Di Bimbel Quen Tanjungpinang membuat karyawan memiliki efek jera dan rentan melakukan kesalahan saat bekerja Sehingga dapat disimpulkan *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bimbel Quen Tanjungpinang

4.6.3 Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $21.622 > F_{tabel} = 2.975$ dan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel Beban Kerja, Insentif dan *Punishment* mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Maka hal ini H_4 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Beban kerja, insentif dan *Punishment* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bimbel Quen Tanjungpinang

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa diantara variabel bebas yang mempunyai pengaruh paling besar dominan terhadap kinerja karyawan pada Bimbel Quen Tanjungpinang

yaitu Beban kerja (X1) dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.120 dan probabilitas sebesar sig 0,000 lingkungan kerja menjadi variabel paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi beban kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dimiliki pegawai Di Bimbel Quen Tanjungpinang



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dengan judul *Beban Kerja, Insentif dan Pushiment* terhadap Kinerja Karyawan pada Bimbel Quen Tanjungpinang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa *Beban Kerja* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bimbel Quen Tanjungpinang artinya jika beban kerja yang di berikan terlalu banyak maka terjadi gangguan pada kinerja karyawan pada karyawan yang ada di perusahaan Bimbel Quen Tanjungpinang
2. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa *Insentif* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bimbel Quen Tanjungpinang artinya jika insentif atau bonus dibagikan secara tepat waktu dan sesuai hasil kerja maka kinerja karyawan akan naik dan baik ,ketika sebaliknya terjadi insentif atau bonus terjadi gangguan, maka buruk pula kinerja karyawan
3. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa *Punishment* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Bimbel Quen Tanjungpinang artinya semakin jelas hukuman yang berlaku pada perusahaan Bimbel Quen membuat karyawan semakin mengerti dan menjaga peraturan sehingga tidak menurunnya kinerja yang ada di

4. perusahaan dan membuat efek jera bagi para karyawan yang suka melanggar peraturan.
5. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa, Beban Kerja, Insentif, dan *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bimbel Quen Tanjungpinang artinya jika karyawan melakukan pekerjaan dengan memperhatikan kualitas dan kuantitas dari hasil pekerjaan yang di lakukan maka pegawai akan mempunyai keterampilan, sikap mandiri, integritas yang tinggi serta dapat memberikan kinerja yang sangat baik.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut saran yang dapat diberikan oleh peneliti :

- 1) Diharapkan Pimpinan dalam perusahaan harus bisa membangun relasi dan memberikan tugas kerja yang baik sehingga tidak ada keluhan tentang beban kerja oleh karyawan yang dapat menghambat kinerja karyawan karena ketika pembagian kerja di berikan dengan baik dan tepat maka ada peningkatan yang baik yang terjadi dalam perusahaan tersebut.
- 2) Diharapkan Pimpinan harus lebih memperhatikan dan memperbaiki pembagian bonus yang berlaku pada perusahaan. Pembagian bonus yang baik dan tepat waktu serta penghargaan bagi karyawan yang mampu bekerja dengan baik maka dapat meningkatkan kinerja yang ada di perusahaan tersebut

- 3) Pimpinan Juga harus bisa memperhatikan dan memperbaiki segala hukuman yang berlaku di perusahaan sehingga terjadi mengurangi kelalaian pada karyawan, dan dapat meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Penerapan system *punsihemnt* atau hukuman yang tepat akan memotivasi karyawan untuk lebih berhati-hati dalam bekerja agar tidak mendapatkan sanksi dari perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ardyatno, Hanip Tri. "Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi DAN Isentif Terhadap Kineja Karyawan Pada PT. REJO MULYO ABADI SIDOARJO." *E-Journal Manajemen " BRANCHMARCK"* 3.2 (2017)
- Akhmad Ilman Fanani dan Iwan Purnomo Adi. 2020. Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Honda Prospect Motor Pasuruan. *Journal Of Economic And Business Volume1 No. 2.*
- Asmawiyah, Asmawiyah, Afiah Mukhtar, and Nurjaya Nurjaya. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Mirai Management* 5.2 (2020)
- Dhita Adriani Rangkuti, Selvy Chairunnisa, Al Fa Ridho Ryantono, dan Willian , Pengaruh Insentif dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT SINAR GRAHA INDONESIA
- Dicky Saputra, Nurlina, Lenny Hasan. 2017. Pengaruh *Reward* (Penghargaan) Dan *Punishment* (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol. 8 No.1. ISSN: 2086-5031.
- Diana, Yana. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort." *JUMANT* 11.2 (2019): 193-206Rahma, J., & Maulidasari, C. D. (2021).
- Elly Anisatul Mufidah, dkk. 2020. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Arofahmina Kecamatan Telagasari, Kota Surabaya, Jawa Timur). *Jiagabi* Vol.9 No2, Hal 226-233 – ISSN:2302-7150.
- Feny Nurul Widiyany. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel California Bandung.
- Hanisah, Nur, Okianna Okianna, and Rum Rosyid. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Manajer Terhadap Kinerja Karyawan DI KOPERASI KARYAWAN ANGKASA PURA PONTIANAK." *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa* 7.5

- Hartanto, David. "Pengaruh Insentif dan Punishment pada Kinerja Karyawan PT. Calvary Abadi Dry Concrete." *Agora* 4.1 (2016): 503-510
- Irawati, Rusda, and Dini Arimbi Carrollina. "Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia." *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 5.1 (2017): 51-58
- M.T Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Prasada, Dodi, Nopi Oktavianti, and Lily Setyawati Kristianti. "Pengaruh Pemberian Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Jaya Di Surabaya." *Jurnal Ekonomi Efektif* 3.1 (2020): 69-76
- Pandapotan Na Uli Sun Siregar ,dkk. 2020. *Pengaruh Beban Kerja Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Karo*. *Jurnal Global Manajemen* Vol.9 No.2 .ISSN : 2088-8325- E-ISSN:2715-6001
- Rino Vanchapo, Antonius, and Ni Made Merlin. "Beban Kerja Perawat, Stres Kerja, Gawat Darurat." (2019)
- Sari, Dina Wulan. *Pengaruh Motivasi Kerja, Pemberian Reward dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ekspedisi SICEPAT EKSPRES SKRIPSI*. Diss. Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 2021.
- Sugiyono, (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabeta.
- Suparmi, Suparmi, and Vicy Septiawan. "Reward dan Punishment Sebagai Pemicu Kinerja Karyawan Pada PT. Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran." *Serat Acitya* 8.1 (2019)
- Wulandari, Syndy, and Robby Sandhi Dessyarti. "Pengaruh Beban Kerja dan Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (STUDI KASUS PADA PT FORISA NUSAPERSADA CABANG MADIUN)

LAMPIRAN KUESIONER

BEBAN KERJA, INSENTIF DAN *PUNISHMENT* T TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BIMBEL QUEN TANJUNGPINANG

Kepada Yth. Bapak / Ibu / Saudara

Pegawai Di Bimbel Quen Tanjungpinang

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi manajemen di Universitas Maritim Raja Ali Haji dan untuk memperoleh gelar sarjana manajemen, maka dengan ini saya mohon kesediaan bapak/ibu/saudara pegawai Quen Tanjungpinang untuk dapat memberikan sedikit waktu luangnya agar dapat mengisi kuesioner penelitian ini.

Dengan segala hormat, saya mohon kesediaan bapak/ibu/saudara untuk memberikan jawaban yang sebenarnya. Karena jawaban bapak/ibu/saudara sangat mendukung keberhasilan penelitian saya. Informasi yang saya dapatkan akan saya jaga kerahasiaannya serta tidak akan mempengaruhi karir bapak/ibu/saudara.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara sudah dapat meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dan membantu kelancaran penelitian ini, maka saya ucapkan terima kasih.

Hormat

Saya

Mario Chandra

A. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pilihlah jawaban dari masing-masing pertanyaan yang menurut bapak/ Ibu /Saudara paling sesuai dengan pilihan dengan memberikan kode silang (x) pada kolom-kolom jawaban yang telah disediakan.

B. KETERANGAN

Adapun keterangan dalam pengisian kuesioner ini adalah sebagai berikut:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RR : Ragu-Ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

C. PROFIL RESPONDEN

Lingkarilah pada jawaban pilihan yang sesuai dengankondisi bapak/Ibu/saudara sesuai dengan kategori anda saat ini:

1. Jenis Kelamin

- a. Pria b. Wanita

2. Usia

- a. < 30 tahun b. 30-50 tahun c. > 50 tahun

3. Pendidikan terakhir

- a. SMA b. D3 c. S1

4. Masa Kerja

- a. < 1 tahun b. > 1 tahun

5. Status

- a. < 1 tahun B.Kawin

Hasil kuesioner pada Quen Tanjungpinang

Berdasarkan tanggapan dari 30 responden yang ada di Bimbel Quen Tanjungpinang melalui lima pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

Tabel 4.1

Tanggapan Responden Mengenai BEBAN KERJA

No	Pertanyaan	SKOR					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Beban kerja yang diberikan sesuai standart kerja yang diberikan perusahaan						
2	Saya menyelesaikan pekerjaan ketika jam istirahat						
3	Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan terkadang membuat saya sangat sibuk						
4	Saya dapat meninggalkan kantor ketika jam kerja di perusahaan selesai						

Tabel 4.2

Tanggapan Responden Mengenai Insentif

No	Pertanyaan	SKOR					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Penghargaan yang diberikan perusahaan secara objektif sesuai penilaian kerja karyawan oleh owner						
2	Bonus yang diberikan didasarkan pada hasil kerja saya dan karyawan lain						
3	Bonus yang diberikan selalu tepat waktu						
4	Besarnya bonus yang diberikan sesuai dengan kasil kerja saya						

Tabel 4.3
Tanggapan Responden Mengenai *Punishment*

No	Pertanyaan	SKOR					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Anda melakukan usaha meminimalisir kesalahan dalam berkerja						
2	Anda diberikan hukuman lebih berat ketika anda melakukan kesalahan yang sama						
3	Anda diberi penjelasan saat membuat kesalahan						
4	Atasan memberikan teguran terlebih dahulu karena kesalahan sebelum terkena hukuman						

Tabel 4.4
Tanggapan responden Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SKOR					Jumlah
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Hasil kerja yang saya lakukan lebih baik dibandingkan dengan yang lainnya						
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target						
3	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sesuai jadwal						
4	Saya dapat meminimalisir kesalahan saat bekerja						

LAMPIRAN 2

TABULASI DATA VARIABEL BEBAN KERJA

No	BK1	BK2	BK3	BK4	JUMLAH BK
1	4	5	4	4	17
2	4	4	4	4	16
3	4	5	4	4	17
4	4	5	5	4	18
5	3	5	4	2	14
6	5	5	5	5	20
7	2	4	4	5	15
8	5	4	4	5	18
9	4	5	5	5	19
10	4	3	3	4	14
11	4	3	3	4	14
12	4	4	3	4	15
13	4	5	4	4	17
14	4	5	4	5	18
15	4	5	5	5	19
16	5	5	5	5	20
17	4	4	5	5	18
18	2	5	5	5	17
19	4	4	4	5	17
20	4	5	4	4	17
21	4	4	5	4	17
22	4	5	2	2	13
23	4	5	3	3	15
24	4	5	4	5	18
25	5	5	4	5	19
26	5	5	4	4	18
27	4	4	4	5	17
28	2	4	2	4	12
29	4	5	4	4	17
30	4	5	4	5	18

VARIABEL ISENTIF (X2)

No	IN1	IN2	IN3	IN4	JUMLAH IN
1	4	3	5	5	17
2	4	4	4	4	16
3	5	4	5	5	19
4	5	5	5	2	17
5	5	4	4	4	17
6	3	3	1	4	11
7	4	4	4	5	17
8	4	4	4	4	16
9	4	5	5	3	17
10	4	4	4	4	16
11	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	4	5	5	4	18
14	5	4	4	4	17
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	20
17	4	3	4	3	14
18	5	5	5	5	20
19	4	2	4	4	14
20	5	5	5	5	20
21	5	5	5	5	20
22	3	2	4	3	12
23	3	2	4	2	11
24	4	4	5	4	17
25	5	4	5	5	19
26	4	4	4	3	15
27	4	4	4	4	16
28	4	4	4	4	16
29	4	4	4	3	15
30	4	4	4	5	17

VARIABEL PUNSIHMENT (X3)

No	PN1	PN2	PN3	PN4	PN5	JUMLAH PN
1	4	4	5	5	3	21
2	4	2	2	2	2	12
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	2	2	2	16
6	4	1	3	3	3	14
7	5	5	5	4	4	23
8	5	5	5	4	5	24
9	4	4	4	4	4	20
10	5	1	1	3	3	13
11	5	1	1	3	3	13
12	4	1	1	3	3	12
13	4	5	2	2	2	15
14	5	4	4	4	4	21
15	5	5	3	3	3	19
16	5	1	5	5	5	21
17	3	5	5	4	5	22
18	5	5	4	4	4	22
19	5	5	2	4	5	21
20	4	5	4	4	4	21
21	4	5	4	4	4	21
22	4	5	2	2	2	15
23	4	5	3	3	3	18
24	5	4	4	4	4	21
25	5	5	5	5	5	25
26	5	4	4	4	4	21
27	5	5	3	4	5	22
28	4	2	2	2	4	14
29	4	3	4	4	4	19
30	4	5	4	5	5	23

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (X4)

N o	KP1	KP2	KP3	KP4	JUMLAH KP
1	5	4	4	4	17
2	5	5	5	5	20
3	4	4	4	4	16
4	4	4	4	4	16
5	3	3	4	4	14
6	5	5	5	5	20
7	4	4	4	5	17
8	4	4	5	4	17
9	5	5	4	5	19
10	4	5	4	5	18
11	4	5	4	5	18
12	4	4	4	5	17
13	5	5	5	5	20
14	4	4	4	4	16
15	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	20
17	5	5	5	5	20
18	5	4	5	4	18
19	4	4	5	4	17
20	4	5	4	4	17
21	4	5	4	4	17
22	5	5	5	5	20
23	5	5	5	5	20
24	4	4	4	4	16
25	5	5	5	5	20
26	5	5	5	5	20
27	4	4	5	4	17
28	5	5	5	5	20
29	4	5	4	4	17
30	4	4	4	4	16

LAMPIRAN 3 HASIL UJI STATISTIS DESKRIPTIF

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
BEBAN KERJA	30	12	20	16.80	2.007
INSENTIF	30	11	20	16.53	2.474
<i>PUNISHMENT</i>	30	12	25	19.13	3.946
KINERJA KARYAWAN	30	14	20	18.00	1.762
Valid N (listwise)	30				

HASIL UJI VALIDITAS

1. Variabel Beban Kerja

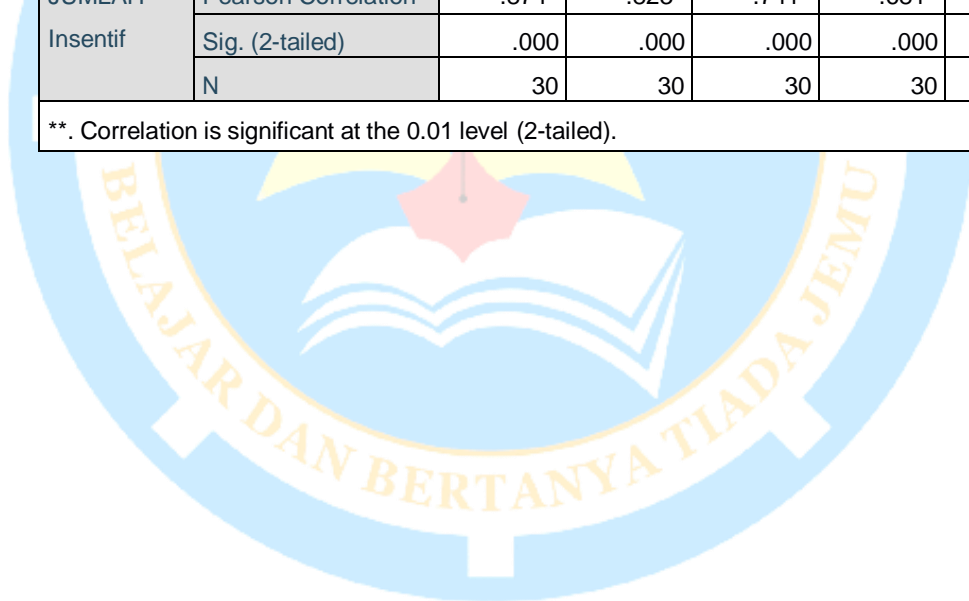
Correlations						
		LK1	LK2	LK3	LK4	JUMLAHLK
Beban Kerja1	Pearson Correlation	1	.150	.212	.137	.582**
	Sig. (2-tailed)		.430	.262	.472	.001
	N	30	30	30	30	30
Beban Kerja2	Pearson Correlation	.150	1	.332	-.072	.478**
	Sig. (2-tailed)	.430		.073	.704	.008
	N	30	30	30	30	30
Beban Kerja3	Pearson Correlation	.212	.332	1	.546**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.262	.073		.002	.000
	N	30	30	30	30	30
Beban Kerja4	Pearson Correlation	.137	-.072	.546**	1	.674**
	Sig. (2-tailed)	.472	.704	.002		.000
	N	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	.582**	.478**	.828**	.674**	1
Bebnan Kerja	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

2. Variabel Insentif

Correlations						
		TR1	TR2	TR3	TR4	JUMLAHTR
Insentif 1	Pearson Correlation	1	.695**	.617**	.481**	.874**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.000
	N	30	30	30	30	30
Insentif 2	Pearson Correlation	.695**	1	.502**	.350	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.058	.000
	N	30	30	30	30	30
Insentif 3	Pearson Correlation	.617**	.502**	1	.229	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.223	.000
	N	30	30	30	30	30
Insentif 4	Pearson Correlation	.481**	.350	.229	1	.681**
	Sig. (2-tailed)	.007	.058	.223		.000
	N	30	30	30	30	30
JUMLAH Insentif	Pearson Correlation	.874**	.823**	.741**	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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



3. Variabel *Punishment*

Correlations							
		FK1					JMLAHFK
<i>Punishment</i> 1	Pearson Correlation	1					.361
	Sig. (2-tailed)						.050
	N	30					30
<i>Punishment</i> 2	Pearson Correlation	.131	1	.446*	.243	.245	.669**
	Sig. (2-tailed)	.489		.013	.195	.192	.000
	N	30	30	30	30	30	30
<i>Punishment</i> 3	Pearson Correlation	.153	.446*	1	.791**	.640**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.419	.013		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
<i>Punishment</i> 4	Pearson Correlation	.246	.243	.791**	1	.797**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.190	.195	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
JUMLAH PUNISMENT	Pearson Correlation	.361	.669**	.871**	.838**	.790**	1
	Sig. (2-tailed)	.050	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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



4. Variabel Kinerja Karyawan

Correlations						
		KP1	KP2	KP3	KP4	JUMLAHKP
Kinerja Karyawan 1	Pearson Correlation	1	.644**	.656**	.606**	.895**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Kinerja Karyawan 2	Pearson Correlation	.644**	1	.356	.650**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000		.053	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
Kinerja Karyawan 3	Pearson Correlation	.656**	.356	1	.401*	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000	.053		.028	.000
	N	30	30	30	30	30
Kinerja Karyawan 4	Pearson Correlation	.606**	.650**	.401*	1	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.028		.000
	N	30	30	30	30	30
JUMLAH Kinerja karyawan	Pearson Correlation	.895**	.822**	.731**	.810**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						



LAMPIRAN 4
HASIL UJI RELIABILITAS

1. Variabel BebanKerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.640	4

2. Variabel Insentif

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.765	4

3. Variabel *Punishment*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	5

4. Variabel Kinerja Karyawan

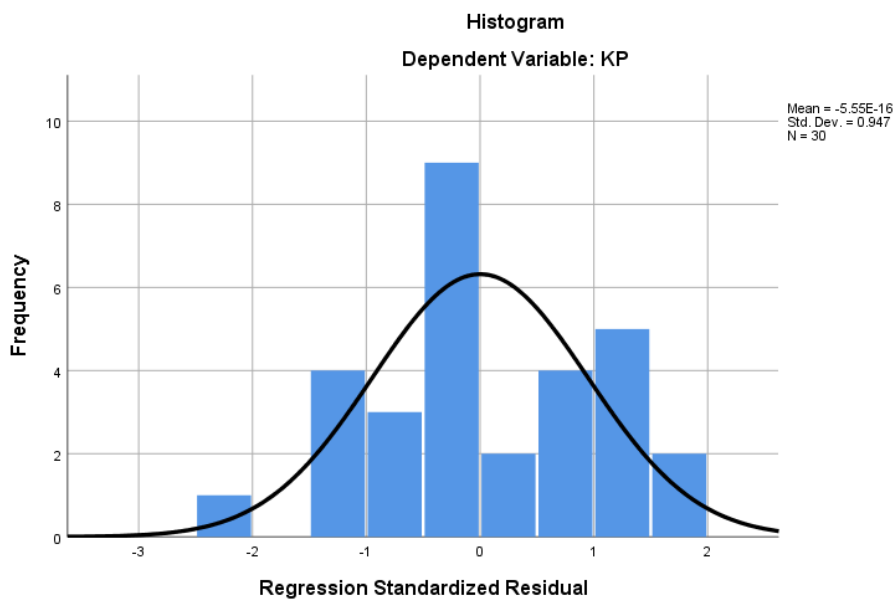
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.833	4

LAMPIRAN 5
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

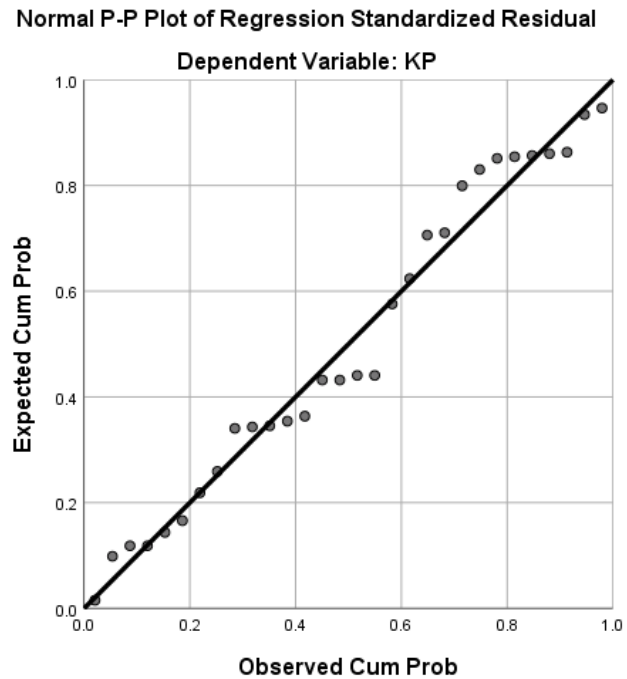
1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.58391990
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.112
Test Statistic	.129	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Grafik Histogram



Grafik P-Plot



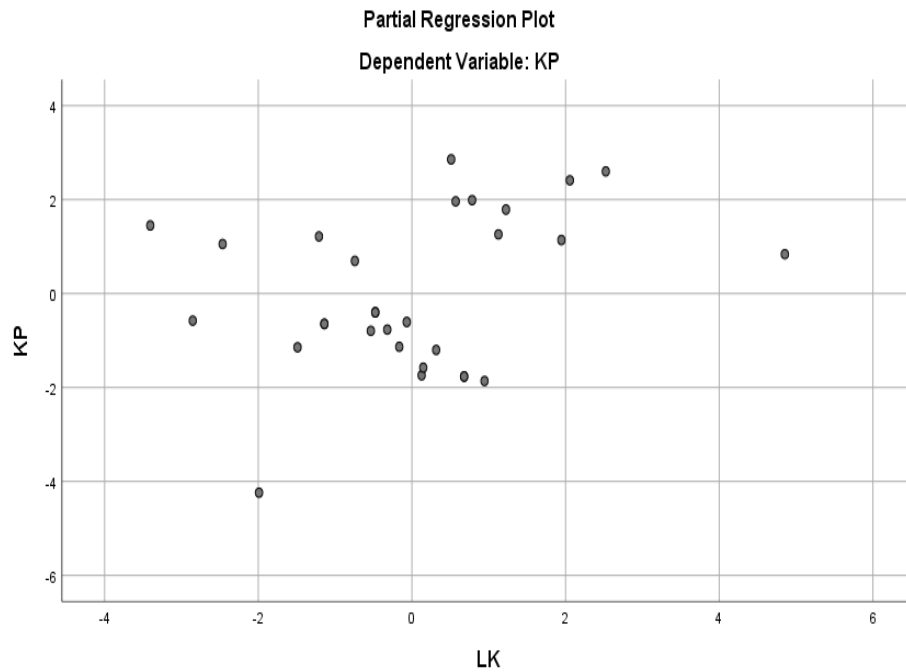
2. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VI F
1	(Constant)	18.421	3.007		6.127	.000		
	Beban Kerja	.314	.185	.358	1.695	.102	.696	1.436
	Insenif	-.139	.136	-.195	-1.017	.319	.848	1.180
	Punsihment	-.178	.099	-.399	-1.808	.082	.638	1.567

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Glejser

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.928	1.585		1.217	.235		
	Beban Kerja	-.023	.098	-.054	-.231	.819	.696	1.436
	Insentif	-.009	.072	-.025	-.118	.907	.848	1.180
	Punishment	-.005	.052	-.021	-.087	.931	.638	1.567

a. Dependent Variable: ABS_RES

LAMPIRAN 6
UJI HIPOTESIS

UJI T

df= n-k-1

df= 30-3-1

df= 26

T_{tabel} 26= 1.70526

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.037	3.213		6.237	.000
	BK	.295	.207	.307	2.120	.047
	Ins	.272	.145	.355	1.878	.002
	<i>Puns</i>	.135	.105	.296	1.792	.001

a. Dependent Variable: KK

Secara Parsial Variabel X1,X2,X3 Berpengaruh Terhadap Variabel Y Yang dapat Dilihat Dari Nilai Sig Dibawah 0.05 Dan Nilai T_{hitung} Diatas Nilai T_{tabel} (1.70526)

UJI F

df= n-k-1

df= 30-3-1

df= 26

F_{tabel} 26 = 2.975

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.533	3	6.511	21.622	.000 ^b
	Residual	66.334	26	2.551		
	Total	85.867	29			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), *Puns*, Ins, BK

Secara Simultan Variabel X1,X2,X3 Berpengaruh Terhadap Variabel Y Yang dapat Dilihat Dari Nilai Sig Dibawah 0.05 Dan Nilai T_{hitung} Diatas Nilai F_{tabel} (2.975).

R SQUARE

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.477 ^a	.227	.138	1.597

a. Predictors: (Constant), BK, INS, PUNS

Pada Penelitian Ini Variabel Independen Memiliki Pengaruh Sebesar 13,8 Dan 86,2% Dipengaruhi Oleh Variabel Lain Yang Tidak Diteliti Dalam Penelitian Ini.

LAMPIRAN 7

Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05 0.0250.01 0.0050.0005				
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402

22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823

70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

T table

Df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.7060	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	

40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262

83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374



RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama lengkap Mario Chandra. Dilahirkan di Kijang, 30 Mei 2001. Penulis adalah anak pertama dari pasangan Tompo dan Yohana Kunia. Selama masa perkuliahan penulis bertempat di Jln. Pasar Berdikari, RT/RW 004/001. Kelurahan Kijang Kota, Kecamatan Bintan Timur, Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau. Penulis mulai pendidikan dasar di SD 007 Bintan Timur, Kecamatan Bintan Timur dan menyelesaikan pendidikan dasar pada tahun 2013. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Bintan Timur dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 1 Bintan Timur, Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) pada tahun 2016 dan menyelesaikan pendidikan SMA pada tahun 2019. Penulis melanjutkan S1 melalui ujian Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN) dan di terima di Universitas Maritim Raja Ali Haji pada Fakultas Ekonomi dengan Program Studi Manajemen pada tahun 2019.

