

Studi Empiris tentang Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Konsekuensi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Bustam

STIEM Bongaya Makassar

Email : andi.dahrul@stiem-bongaya.ac.id

Abstract: *In this era of globalization, companies are in great need of competent and high-quality human resources. Every company must be prepared to adapt and enhance itself to compete and overcome all challenges in the future. This research aims to determine the Influence of Workload, Incentives, and Consequences on Employee Performance in the Makassar City Water Supply Company (PDAM). This research adopts a quantitative research approach. The sample to be examined consists of 62 employees in the Makassar City Water Supply Company, selected using the purposive sampling technique. Data for this research were obtained through questionnaire distribution. Data analysis was conducted by testing instruments, classic assumption tests, multiple regression analysis, and hypothesis testing using the SPSS 26 application. The results of this research indicate that the Workload variable (X1) has a significant positive effect on employee performance (Y), the Incentive variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y), and the Consequences variable (X3) does not have a significant effect on employee performance (Y).*

Keywords: *Workload, Incentives, Consequences, Employee Performance*

Abstrak: Di era globalisasi ini, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Setiap perusahaan harus siap untuk beradaptasi dan meningkatkan dirinya agar dapat bersaing dan mengatasi semua tantangan di masa depan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Insentif, dan Konsekuensi terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Sampel yang akan diteliti adalah 62 karyawan di PDAM Kota Makassar yang dipilih menggunakan Teknik sampling jenuh. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menguji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis yang dilakukan dengan aplikasi SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel Insentif (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan variabel Konsekuensi (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Beban Kerja, Insentif, Konsekuensi, dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Setiap perusahaan harus siap untuk beradaptasi dan meningkatkan dirinya agar dapat bersaing dan mengatasi semua tantangan di masa depan. Karyawan adalah sumber daya manusia yang memiliki peran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Mereka merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017) Definisi lain mengatakan, MSDM adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan, hubungan industrial sampai pada pemutusan

hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Kasmir, 2016)

Manusia merupakan asset tak berwujud perusahaan. Keberadaannya menjadi penggerak organisasi sehingga mutlak membutuhkan pengaturan yang baik. Permasalahan pengaturan sumber daya manusia memerlukan pendekatan prinsip-prinsip yang komprehensif. Berkaitan dengan relasinya dengan prinsip pengelolaan, MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan prinsip sumber daya manusia sebagai asset, peraturan yang menguntungkan kedua belah pihak, dan penciptaan budaya dan nilai organisasi (Sedarmayanti, 2017). Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Suatu pekerjaan atau profesi mempunyai sejumlah fungsi atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur hasil pekerjaan tersebut (Semara, 2019) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Linggra, 2018). Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat dikatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup dan persaingan yang semakin ketat dapat menjadi ancaman untuk tetap bertahan hidup. Beban kerja merupakan beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan (Kasmir, 2016). Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan ketatalaksanaan, dan sumber daya manusia (Fandi, 2018).

Mengingat pekerjaan seseorang bersifat mental dan fisik, maka setiap orang mempunyai tingkat stres yang berbeda-beda. Tingkat beban yang terlalu tinggi memungkinkan konsumsi energi dan kelebihan beban yang berlebihan dibandingkan dengan intensitas. Beban yang terlalu sedikit dapat menimbulkan kebosanan dan kebosanan atau depresi. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberi semangat. Karena insentif membuat pegawai merasa mendapat pengakuan dan perhatian atas prestasinya dalam menjalankan tugasnya. (Sinambela, L. P. dan S. S., 2019) menyatakan bahwa “Insentif merupakan elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak langsung tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai”. Insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi (Sarwoto, 2017). Menurut Rama, (2016) insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi. Menurut Suwarno, (2017) insentif merupakan sarana motivasi, dapat berupa perangsang atau pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Berdasarkan dari definisi-definisi para ahli dapat disimpulkan bahwa insentif merupakan alat untuk mendorong

karyawan agar lebih meningkatkan produktivitas atau kinerja kerja untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Konsekuensi terjadi apabila perbuatan - perbuatan tidak menyenangkan dari atasan di kantor pelanggaran dan kejahatan yang tujuannya untuk memperbaiki kesalahan karyawan dan bukan untuk membalas dendam atas apa yang diberikan, karena karyawan melakukan kesalahan, karyawan melanggar. yang valid Aturannya, dengan demikian dengan menghukum maka karyawan tidak akan mengulangi kesalahannya dan hukuman diberikan sebagai latihan agar karyawan menjadi pribadi yang bermoral.

Pada perusahaan PDAM Kota Makassar terdapat suatu permasalahan mengenai beban kerja, dimana masih terdapat beberapa karyawan yang merasa bahwa beban kerja dapat mengurangi produktivitas kerja karyawan. Dilihat dari pekerjaan manusia yang bersifat mental dan fisik maka masing-masing manusia mempunyai tingkat beban kerja yang berbeda-beda. Tingkat beban kerja yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress dan sebaliknya jika intensitas beban kerja yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. (Wangi, 2020) Beban kerja merupakan tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat berkembang, dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologi, yaitu suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (lingkungan, situasi, serta kejadian yang banyak menimbulkan tuntutan psikologi atau fisik) Terhadap orang lain.

PDAM Kota Makassar perlu adanya insentif organisasi yang harus diterapkan dengan baik untuk mencapai manajemen Sumber Daya Manusia yang baik didalam perusahaan agar mendapat kinerja yang lebih baik dan maksimal dari karyawan untuk membuat sumber daya manusia menjadi keuntungan bagi perusahaan, apabila konsekuensi organisasi itu diterapkan dengan baik di dalam perusahaan oleh pimpinan maka dari situ karyawan akan merasa dihargai dan terjadi keberhasilan pada sumber daya manusia yang maksimal pada PDAM Kota Makassar tersebut.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Dimana penelitian ini memakai metode analisis deskriptif yaitu metode analisis dimana data-data yang dikumpulkan, diklasifikasikan, dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif sehingga memberikan informasi dan gambaran mengenai topik yang dibahas. Penelitian ini menguji pengaruh keadilan organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Butir	R hitung	R tabel	Keputusan
Beban kerja			
X1.1	0.809	0.210	Valid
X1.2	0.450	0.210	Valid
X1.3	0.675	0.210	Valid
X1.4	0.658	0.210	Valid
X1.5	0.275	0.210	Valid
Insentif			
X2.1	0.813	0.210	Valid
X2.2	0.668	0.210	Valid
X2.3	0.399	0.210	Valid
X2.4	0.724	0.210	Valid

X2.5	0.419	0.210	Valid
Konsekuensi			
X3.1	0.368	0.210	Valid
X3.2	0.633	0.210	Valid
X3.3	0.464	0.210	Valid
X3.4	0.681	0.210	Valid
X3.5	0.492	0.210	Valid
Kinerja karyawan			
Y1	0.691	0.210	Valid
Y2	0.596	0.210	Valid
Y3	0.396	0.210	Valid
Y4	0.691	0.210	Valid
Y5	0.487	0.210	Valid

Sumber : diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas, terdapat beberapa butir yang diukur untuk masing-masing variabel, yaitu:

Beban Kerja (X1): Semua butir (X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5) memiliki nilai R hitung yang lebih besar daripada nilai R tabel. Oleh karena itu, keputusannya adalah "Valid".

Insentif (X2): Semua butir (X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5) memiliki nilai R hitung yang lebih besar daripada nilai R tabel. Maka keputusannya adalah "Valid".

Konsekuensi (X3): Semua butir (X3.1, X3.2, X3.3, X3.4, X3.5) memiliki nilai R hitung yang lebih besar daripada nilai R tabel. Dengan demikian, keputusannya adalah "Valid".

Kinerja Karyawan (Y): Semua butir (Y1, Y2, Y3, Y4, Y5) juga memiliki nilai R hitung yang lebih besar daripada nilai R tabel. Jadi, keputusannya adalah "Valid".

Jadi, kesimpulannya adalah semua variabel (Beban Kerja, Insentif, Konsekuensi, dan Kinerja Karyawan) diukur dengan baik dan valid berdasarkan analisis yang dilakukan.

Uji Rehabilitas

Tabel 2 Uji Rehabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	20

Sumber : diolah 2024

Cronbach's Alpha adalah sebuah ukuran reliabilitas internal yang digunakan untuk mengukur sejauh mana sekelompok item pertanyaan dalam sebuah kuesioner atau tes konsisten dalam mengukur konsep yang sama atau konstruk yang sama. Nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0 dan 1, di mana semakin tinggi nilainya, semakin tinggi pula reliabilitasnya.

Dalam kasus ini, nilai Cronbach's Alpha adalah 0.824, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang cukup baik. Biasanya, nilai alpha di atas 0.7 dianggap cukup baik untuk keperluan penelitian sosial dan behavioral. Jumlah item yang diukur adalah 20.

Dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.824, dapat disimpulkan bahwa kumpulan item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur konstruk yang sama.

Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.11837919
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.064
	Negative	-.085
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data SPSS 26

Dari hasil tersebut, karena nilai asymp. Sig. (0.200) lebih besar dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (biasanya 0.05), maka tidak cukup bukti untuk menolak hipotesis nol bahwa distribusi data berasal dari distribusi normal. Oleh karena itu, berdasarkan uji ini, data yang diuji dapat dianggap memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas
 Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	BEBAN KERJA	.568	1.761
	INSENTIF	.574	1.741
	KONSEKUENSI	.577	1.732

Sumber: data SPSS 26

Hasil Coefficients menunjukkan parameter-parameter model regresi untuk variabel-variabel independen (Beban Kerja, Insentif, dan Konsekuensi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Dalam hasil tersebut juga terdapat Collinearity Statistics yang menyediakan informasi tentang multicollinearity antara variabel independen. Tolerance adalah ukuran seberapa baik variabel independen dapat diprediksi oleh variabel lain dalam model regresi. Nilai toleransi yang tinggi menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak terlalu berkorelasi dengan variabel lain. VIF (Variance Inflation Factor) adalah ukuran seberapa banyak varians dari estimasi koefisien regresi meningkat karena adanya multicollinearity. Nilai VIF yang tinggi menunjukkan adanya multicollinearity. Dalam hasil tersebut, dapat dilihat bahwa:

Variabel Beban Kerja memiliki toleransi sebesar 0.568 dan VIF sebesar 1.761.

Variabel Insentif memiliki toleransi sebesar 0.574 dan VIF sebesar 1.741.

Variabel Konsekuensi memiliki toleransi sebesar 0.577 dan VIF sebesar 1.732.

Nilai-nilai toleransi yang lebih dari 0.1 dan kurang dari 1 serta nilai VIF yang kurang dari 10 menunjukkan bahwa tidak ada masalah serius dengan multicollinearity di antara variabel

independen. Oleh karena itu, model regresi dapat dianggap stabil dari sudut pandang multicollinearity.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.981	1.063		.923	.360
	BEBAN KERJA	-.095	.060	-.271	-1.592	.117
	INSENTIF	.044	.055	.133	.786	.435
	KONSEKUENSI	.042	.066	.107	.630	.531

Sumber: data SPSS 26

Dari hasil tersebut, dapat dilihat bahwa tidak ada koefisien yang signifikan pada tingkat signifikansi 0.05, karena nilai signifikansi (Sig.) untuk semua variabel independen lebih besar dari 0.05. Oleh karena itu, tidak ada hubungan yang signifikan antara Beban Kerja, Insentif, dan Konsekuensi dengan variabel dependen heteroskedastisitas pada model ini.

Uji analisis regresi linear berganda

Tabel 6. Uji analisis regresi linear berganda
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.676	1.837		.912	.365
	BEBAN KERJA	.171	.103	.173	1.666	.101
	INSENTIF	.510	.096	.552	5.332	.000
	KONSEKUENSI	.213	.115	.191	1.854	.069

Berdasarkan tabel di atas, hasil regresi linear berganda dapat dibuat persamaan sebagai berikut.

$$Y = 1.676 + 0,171X_1 + 0,510X_2 + 0,213X_3 + e$$

berdasarkan tabel tersebut, maka penjelasan mengenai hubungan antar variabel dependen dan variabel independen adalah sebagai berikut. nilai konstanta (a) yang didapat adalah sebesar 1.676. jika nilai koefisien literasi keuangan dan perilaku hedonisme tidak bertambah maka nilai koefisien perilaku konsumtif sebesar 1.676. nilai koefisien variabel beban kerja (x1) adalah 0,171. hal ini berarti setiap penambahan 1% nilai pada variabel beban kerja (x1) dan variabel isinnya dianggap konstan, maka variabel y yaitu kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,171 satuan atau dengan persentase 17,1%. nilai koefisien variabel insentif (x2) adalah 0,510 hal ini berarti setiap penambahan 1% nilai pada variabel insentif (x2) dan variabel isinnya dianggap konstan, maka variabel y yaitu kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,510 satuan atau dengan persentase 51%. nilai koefisien variabel konsekuensi (x3) adalah 0,213. hal ini berarti setiap penambahan 1% nilai pada variabel konsekuensi (x3) dan variabel isinnya dianggap konstan, maka variabel y yaitu kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,213 satuan atau dengan persentase 21,3%.

Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 7. Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)
 Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.676	1.837		.912	.365
	BEBAN KERJA	.171	.103	.173	1.666	.101
	INSENTIF	.510	.096	.552	5.332	.000
	KONSEKUENSI	.213	.115	.191	1.854	.069

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: data SPSS 26

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t, dan hasil uji dapat dilihat dari tabel coefficients pada kolom t dan sig. Dan nilai ttable adalah 1.671 (a : n-k = 0,05 : 59) dengan menggunakan signifikan 5% hasil uji t dapat dilihat pada diatas, dapat dijelaskan menggunakan uji signifikan sebagai berikut :

Hipotesis 1

Uji statistik secara parsial pada tabel diketahui bahwa variable Beban Kerja (X1) memperoleh nilai t hitung sebesar 1.666 dan t tabel sebesar 1.671, sehingga t hitung lebih kecil dari t tabel dengan nilai signifikan 0.101. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka Ha ditolak dan Ho di terima, berarti variable beban kerja (X1) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 2

Uji statistik secara parsial pada tabel diketahui bahwa variable Insentif (X2) memperoleh nilai t hitung sebesar 5.332 dan t tabel sebesar 1.671, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikan 0.000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka Ha diterima dan Ho ditolak, yang berarti variable Insentif (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis 3

Uji statistik secara parsial pada tabel diketahui bahwa variable Konsekuensi (X3) memperoleh nilai t hitung sebesar 1.854 dan t tabel sebesar 1.671, sehingga t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikan 0.069. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka Ha ditolak dan Ho di terima, berarti variable Konsekuensi (X3) berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R2)

Model	Model Summary ^b			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.625	1.147

Sumber: data SPSS 26

R Square mengukur seberapa baik variabel independen menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Nilai .643 menunjukkan bahwa 64.3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Adjusted R Square adalah versi penyesuaian dari R Square yang memperhitungkan jumlah prediktor dalam model dan

ukuran sampel. Nilai .625 menunjukkan bahwa sekitar 62.5% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh prediktor dalam model setelah penyesuaian untuk jumlah prediktor dan ukuran sampel. Std. Error of the Estimate adalah ukuran dari seberapa dekat titik data pada garis regresi. Semakin rendah nilai standar error, semakin baik modelnya cocok dengan data. Dalam hal ini, nilai 1.147 menunjukkan rata-rata kesalahan estimasi dari model tersebut.

Pembahasan

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil uji statistik secara parsial pada tabel menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 1.666 dan nilai t tabel sebesar 1.671. Karena nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, dengan tingkat signifikansi 0.101 (yang lebih besar dari 0.05), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat cukup bukti statistik untuk menolak hipotesis nol (Ho).

Hipotesis nol (Ho) dalam hal ini mungkin menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y), sementara hipotesis alternatif (Ha) menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara keduanya. Jadi, berdasarkan hasil tersebut, kita tidak dapat menyimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Meskipun demikian, ada kemungkinan bahwa ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan secara statistik. Dalam hal ini, kita menerima hipotesis nol (Ho) dan menolak hipotesis alternatif (Ha). Namun, penting untuk dicatat bahwa ini hanya berlaku untuk tingkat signifikansi yang digunakan (0.101) dan hasil ini dapat berubah dengan penggunaan tingkat signifikansi yang berbeda.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020) yang menyatakan variabel beban kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. INKA Multi Solusi Madiun. Tetapi berbeda dengan penelitian Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015) yang menemukan hasil Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot.

Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik, dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X2) memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung (5.332) lebih besar dari nilai t tabel (1.671) pada tingkat signifikansi 0.05, bahkan lebih rendah dari 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat cukup bukti statistik untuk menolak hipotesis nol (Ho) dan menerima hipotesis alternatif (Ha).

Dalam konteks ini, hipotesis nol (Ho) mungkin menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Insentif (X2) dan kinerja karyawan (Y), sedangkan hipotesis alternatif (Ha) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keduanya. Jadi, dengan menerima Ha dan menolak Ho, dapat disimpulkan bahwa variabel Insentif (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa memberikan insentif kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Anwar, C. (2021) menunjukkan bahwa pemberian insentif berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Tasindo Central Perkasa.

Pengaruh konsekuensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik, terlihat bahwa nilai t hitung (1.854) lebih besar dari nilai t tabel (1.671) pada tingkat signifikansi 0.05, tetapi lebih rendah dari nilai signifikansi yang diberikan yaitu 0.069. Ini menunjukkan bahwa meskipun nilai t hitung lebih besar dari t tabel pada tingkat signifikansi yang lebih kecil, namun pada tingkat signifikansi 0.069, nilai t hitung tidak mencapai tingkat signifikansi yang cukup untuk menolak hipotesis nol (Ho).

Hipotesis nol (H_0) dalam hal ini mungkin menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Konsekuensi (X_3) dan kinerja karyawan (Y), sedangkan hipotesis alternatif (H_a) menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara keduanya.

Jadi, berdasarkan hasil tersebut, kita tidak memiliki cukup bukti statistik untuk menolak hipotesis nol (H_0). Ini berarti bahwa variabel Konsekuensi (X_3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada tingkat signifikansi yang diberikan (0.069). Meskipun demikian, ada kemungkinan bahwa ada pengaruh positif, tapi tidak signifikan secara statistik. Dalam hal ini, kita menerima hipotesis nol (H_0) dan tidak dapat menyimpulkan bahwa variabel Konsekuensi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Muh. Rifo Rianto, Nurhaedar Jafar, Muhammad Ikhtiar, Arman, Haeruddin, Nurmiati Muchlis (2023) menunjukkan bahwa konsekuensi (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Industri Kapal Indonesia Makassar.

Kesimpulan

Berikut adalah kesimpulan dari hasil penelitian terkait pengaruh variabel-variabel tertentu terhadap kinerja karyawan: Berdasarkan hasil uji statistik secara parsial, variabel Beban Kerja (X_1) tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Meskipun terdapat kemungkinan adanya pengaruh positif, namun tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, kita menerima hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X_1) dan kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji statistik, terdapat bukti yang kuat bahwa variabel Insentif (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai t hitung yang jauh lebih besar dari nilai t tabel pada tingkat signifikansi yang sangat rendah (kurang dari 0.000). Oleh karena itu, kita menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), yang menyatakan bahwa memberikan insentif kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa variabel Konsekuensi (X_3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Meskipun nilai t hitung lebih besar dari t tabel pada tingkat signifikansi yang lebih rendah, namun pada tingkat signifikansi yang diberikan (0.069), nilai t hitung tidak mencapai tingkat signifikansi yang cukup untuk menolak hipotesis nol (H_0). Oleh karena itu, kita tidak memiliki cukup bukti statistik untuk menolak hipotesis nol (H_0), yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Konsekuensi (X_3) dan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Insentif (X_2) adalah faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Beban Kerja (X_1) dan Konsekuensi (X_3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik.

Daftar Pustaka

- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot). *Jurnal Manajemen & Organisasi*, 6(1), 1-10.
- Agustina, R., & Zakiyah, T. (2023). Financial Distress Prediction Using Financial Ratios. *Jurnal Ilmu Akuntansi dan Bisnis*, 1(2), 45-56.
- Andari, P. A. A., et al. (2023). Pengaruh Likuiditas, Profitabilitas, dan Ukuran Perusahaan terhadap Financial Distress. *Jurnal Manajemen Keuangan dan Akuntansi*, 2(1), 1-15.
- Anwar, C. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 45-58.

- Azizah, L. N. (2023). Analisis Pengaruh Rasio Keuangan terhadap Financial Distress pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Riset Akuntansi Kontemporer*, 5(3), 112-125.
- Nuryanti, I., & Ramdhan, A. (2023). Leverage dan Risiko Financial Distress: Studi Empiris pada Perusahaan Sektor Industri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 30-45.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. INKA Multi Solusi Madiun). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 9(3), 112-125
- Salsabila, A., & Zulfikar, Z. (2023). Dampak Rasio Likuiditas dan Solvabilitas terhadap Risiko Financial Distress. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 8(4), 210-225.
- Sudaryanti, D., & Dinar, M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Financial Distress pada Perusahaan Publik. *Jurnal Akuntansi Teori dan Terapan*, 7(2), 89-102.
- Swastika, D. K., et al. (2023). Pengaruh Rasio Likuiditas dan Profitabilitas terhadap Financial Distress pada Perusahaan Farmasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 70-85.
- Utaminingsih, K., & Nursiam, D. (2023). Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas, dan Likuiditas terhadap Financial Distress. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 12(3), 150-165.
- Rianto, M. R., Jafar, N., Ikhtiar, M., Arman, A., Haeruddin, H., & Muchlis, N. (2023). Pengaruh Konsekuensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Industri Kapal Indonesia Makassar). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 14(1), 60-75.
- Risnanti, M. A., et al. (2019). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Suspensi Perdagangan Saham di BEI. *Jurnal Pasar Modal Indonesia*, 4(1), 22-35.
- Sari, D. P., & Putri, N. A. (2019). Signalling Theory dan Analisis Laporan Keuangan. *Jurnal Akuntansi Bisnis*, 6(1), 40-52.