

STRATEGY FOR OPTIMIZING EMPLOYEE PERFORMANCE: A STUDY ON WORKLOAD, RESPONSIBILITY, WORK FACILITIES, AND INCENTIVES AT PT. JNE PEKANBARU**Astri Ayu Purwati¹, Nicholas Lim², Zulfadli Hamzah³**^{1&2}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, ³Universitas Islam RiauEmail: astri.ayu@lecture.pelitaindonesia.ac.id**ABSTRACT**

The rapid development in the business world has led to an increase in the number of new business units initiated by the community, whether on a small, medium, or large scale. This study aims to investigate the impact of workload, responsibility, work facilities, and incentives on employee performance. PT. Jalinan Nusantara Express (Branch Office) was selected as the research object, with a population of 119 respondents. The sampling technique used was saturated or census sampling, and data analysis was conducted using the SPSS software. The results of this study indicate that workload, responsibility, and work facilities have a positive and significant impact on employee performance, while incentives do not have a significant effect.

Keywords: Workload; Responsibility; Work Facilities; Incentive**STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN: STUDI TENTANG BEBAN KERJA, TANGGUNG JAWAB, FASILITAS KERJA, DAN INSENTIF DI PT. JNE PEKANBARU****ABSTRAK**

Perkembangan pesat dalam dunia bisnis telah menyebabkan peningkatan jumlah unit usaha baru yang dirintis oleh masyarakat, baik itu dalam skala kecil, menengah, maupun besar. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi dampak dari beban kerja, tanggung jawab, fasilitas kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan. PT. Jalinan Nusantara Express (Kantor Cabang) dipilih sebagai objek penelitian, dengan jumlah populasi responden sebanyak 119 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus, dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, tanggung jawab, dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara insentif tidak memiliki pengaruh signifikan.

Kata Kunci: Beban Kerja; Tanggung Jawab; Fasilitas Kerja; Insentif

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Perkembangan yang cepat dalam dunia bisnis telah menyebabkan munculnya banyak unit usaha baru dari berbagai skala, baik kecil, menengah, maupun besar. Fenomena ini diiringi oleh pertumbuhan pesat perusahaan penyedia layanan pengiriman barang atau jasa kurir. Keberadaan jasa kurir sangat membantu para pelaku bisnis dalam mengirimkan barang kepada pelanggan, baik yang berlokasi di sekitar usaha maupun yang jauh di luar wilayah operasional perusahaan. Hal ini membantu perusahaan memperluas jangkauan pasar, yang pada gilirannya meningkatkan profitabilitasnya. Berikut adalah data peringkat top jasa kurir di Indonesia untuk periode 2020-2022.

Pada tahun 2020, JNE menduduki peringkat pertama dengan rate sebesar 27.30%. Namun, pada tahun 2021, posisi JNE turun menjadi peringkat kedua dengan rate sebesar 28.00%, tetapi pada tahun 2022, JNE kembali ke peringkat pertama dengan rate sebesar 39.30%. Ini menunjukkan komitmen JNE dalam terus meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat, meskipun sempat turun peringkat. Dengan menjaga kualitas layanan, JNE telah membangun kepercayaan masyarakat untuk menggunakan jasanya, karena JNE menyediakan berbagai layanan yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan.

Kualitas layanan JNE didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dikelola dengan baik, yang menghasilkan kinerja terbaik. Dengan kinerja yang baik, produktivitas perusahaan meningkat. Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan, termasuk kesadaran akan tanggung jawab dan keseriusan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru

No	Divisi	2020		2021		2022	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
1	Finance	82	Sesuai Standard	81	Sesuai Standard	84	Sesuai Standard
2	GA / Umum	83	Sesuai Standard	76	Dibawah Standard	80	Dibawah Standard
3	Human Capital	83	Sesuai Standard	82	Sesuai Standard	81	Sesuai Standard
4	IT	80	Sesuai Standard	78	Dibawah Standard	82	Dibawah Standard
5	Kurir	82	Sesuai Standard	83	Sesuai Standard	82	Sesuai Standard
6	OB	77	Dibawah Standard	77	Dibawah Standard	80	Dibawah Standard
7	Outbound	82	Sesuai Standard	80	Sesuai Standard	81	Sesuai Standard
8	Sales Marketing	78	Dibawah Standard	80	Sesuai Standard	82	Sesuai Standard
9	SCO	82	Sesuai Standard	81	Sesuai Standard	83	Sesuai Standard
10	Security	77	Dibawah Standard	79	Dibawah Standard	80	Dibawah Standard
Rata – Rata Kinerja		78	Sesuai Standard	80	Sesuai Standard	82	Sesuai Standard
Target Penilaian Kinerja Perusahaan PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru		85%	Diatas Standard	85%	Diatas Standard	85%	Diatas Standard

Sumber: PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru (2022).

Dari Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa untuk penilaian kinerja karyawan pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru memiliki target pada 85 % sedangkan rata rata kinerja yang sudah di capai oleh PT Jalinan Nusantara Express masih kurang dari target yang ada yaitu pada tahun 2020 rata rata kinerja sebesar 78%, meningkat pada 2021 sebesar 80% dan pada tahun 2022 meningkat lagi sebesar 82%.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dipandu dan diukur selama jangka waktu tertentu berdasarkan persyaratan atau kesepakatan sebelumnya (Irham Fahmi, 2017). Kesimpulannya adalah bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai melalui serangkaian aspek yang harus mereka lalui, dengan

tujuan untuk meningkatkan kinerja mereka sendiri. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam menghasilkan hasil kerja yang baik atau buruk, seperti beban kerja.

Beban kerja mengacu pada aktivitas yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ditetapkan untuk suatu pekerjaan atau posisi tertentu dalam jangka waktu tertentu (Ferrania Paramitadewi, 2017). Jika kemampuan seorang pekerja melebihi tuntutan pekerjaan, dapat menimbulkan rasa bosan; sebaliknya, jika kemampuan lebih rendah dari tuntutan, akan menimbulkan kelelahan. Beban kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga kondisi: sesuai standar, terlalu tinggi, dan terlalu rendah. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Jeky K R et al., 2018; Ferrania Paramitadewi, 2017), meskipun ada penelitian yang menyatakan sebaliknya (Yustina et al., 2021).

Tanggung jawab merujuk pada kewajiban yang harus dipenuhi oleh karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan untuk mempertahankan kepercayaan yang diberikan (Sintoso & Heryenzus, 2021). Karyawan yang memiliki potensi dan motivasi tinggi sering dihadapkan pada tantangan, yang dapat mempengaruhi penugasan yang mereka terima dan akhirnya kinerja mereka. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Yusuf, 2018; Rifmanesi et al., 2019), meskipun penelitian lain menemukan dampak negatif (Lokbere et al., 2017).

Fasilitas kerja mencakup semua alat, lingkungan, metode, dan pengaturan kerja yang diperlukan oleh seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugas mereka (Adhie Fasha Nurhadian, 2019). Penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan (M Rizki, 2021; Julia Juliet Mercy Monde et al., 2022), meskipun ada penelitian yang menunjukkan sebaliknya (Lajatuma et al., 2017).

Insentif merujuk pada kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kinerja dan pencapaian mereka terhadap target yang ditetapkan (Sintoso & Heryenzus, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa insentif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Maharani & Elfiansyah, 2021; Haedar et al., 2015), meskipun ada penelitian yang tidak menemukan dampak yang signifikan (Dwi Saputri et al., 2021).

TINJAUAN PUSTAKA

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ferrania Paramitadewi (2017), beban kerja merujuk pada aktivitas yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam suatu pekerjaan atau posisi jabatan, yang biasanya dilaksanakan dalam kondisi normal dalam periode waktu tertentu. Ketika kemampuan seorang pekerja melebihi tuntutan pekerjaan, mungkin timbul perasaan bosan, tetapi sebaliknya, jika kemampuan lebih rendah dari tuntutan, dapat menyebabkan kelelahan yang lebih besar.

Penelitian oleh Jeky K R et al. (2018) menunjukkan adanya dampak negatif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ferrania Paramitadewi (2017), yang menunjukkan dampak negatif dan signifikan dari beban kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian oleh Yustina et al. (2021) menyimpulkan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JNE Pekanbaru.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sintoso & Heryenzus (2021), tanggung jawab merujuk pada kewajiban yang harus dipenuhi sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan untuk mempertahankan kepercayaan yang telah diberikan. Oleh karena itu, penting bagi setiap individu untuk menjalankan arahan yang diberikan agar semua tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan mencapai tingkat optimal.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Yusuf (2018), ditemukan bahwa tanggung jawab memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Rifmanesi et al. (2019), yang menyatakan bahwa tanggung jawab berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, menurut penelitian oleh Lokbere et al. (2017), tanggung jawab memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan, diharapkan mereka dapat menjalankannya dengan maksimal. Hal ini akan membantu dalam munculnya potensi karyawan karena adanya tantangan dan tugas yang menantang.

H2 : Tanggung jawab Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JNE Pekanbaru.

Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Adhie Fasha Nurhadian (2019), fasilitas kerja mencakup semua peralatan, bahan, lingkungan kerja, metode kerja, dan pengaturan kerja yang diperlukan oleh seseorang dalam pekerjaannya, baik secara individu maupun dalam kelompok. Manusia dalam melakukan aktivitas selalu memerlukan dukungan, baik dari dalam maupun luar. Dukungan internal meliputi kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan teknologi, sementara dukungan eksternal berupa lingkungan dan sumber daya yang tersedia.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh M Rizki (2021), fasilitas kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Julia Juliet Mercy Monde et al. (2022), yang menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian oleh Lajutama et al. (2017) menemukan bahwa fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Fasilitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JNE Pekanbaru.

Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

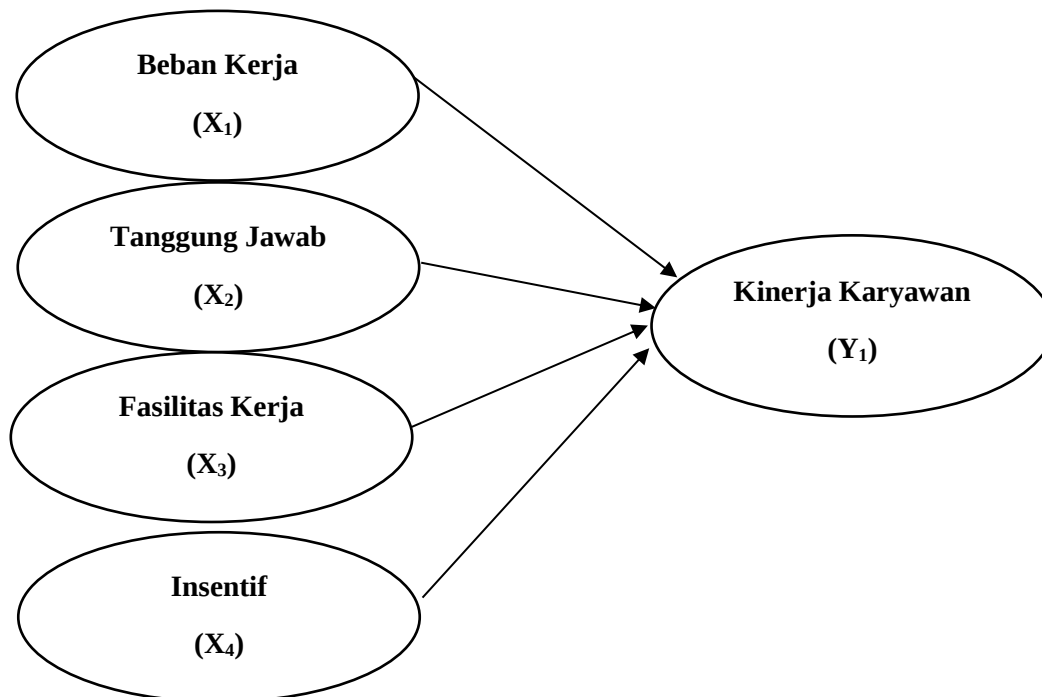
Insentif merupakan bentuk penghargaan yang harus diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan pencapaian mereka, terutama jika mereka berhasil mencapai target yang telah ditetapkan dalam kesepakatan awal dengan perusahaan. Tujuannya adalah untuk mendorong semangat kerja yang lebih tinggi di antara karyawan (Sintoso & Heryenzus, 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maharani & Elfiansyah (2021) menyimpulkan bahwa insentif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga ditemukan oleh Haedar et al. (2015), yang menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Dwi Saputri et al. (2021) menemukan hasil yang berbeda, yaitu bahwa insentif tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Insentif Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT JNE Pekanbaru.

Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat di Gambar 1.



Sumber: Data Olahan, 2022

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi merupakan kumpulan individu yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diselidiki dan dianalisis (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari semua karyawan yang bekerja di PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru, dengan jumlah total 119 orang.

Pemilihan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yang mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2014). Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik sampling jenuh dipilih oleh peneliti. Sehingga, total sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 119 orang.

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel 2 memaparkan tentang operasional variabel dari penelitian ini.

Tabel 2. Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan	(Kasmir, 2016)	Interval
2	Beban Kerja	1. Beban Fisik 2. Beban mental 3. Beban waktu	(Munandar, 2014)	Interval
3	Tanggung Jawab	1. Memiliki kesadaran yang tinggi 2. Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan 3. Berani menanggung resiko 4. Bekerja secara tekun 5. Memberikan pelayanan yang optimal	(Yusuf, 2018)	Interval
4	Fasilitas Kerja	1. Sesuai kebutuhan 2. Peralatan lengkap 3. Mudah digunakan 4. Mempercepat proses kerja	(Vonny, 2016)	Interval
5	Insentif	1. Sederhana 2. Dapat dicapai 3. Spesifik 4. Dapat diukur	(Lijan Poltak Sinambela, 2016)	Interval

Sumber : Data Olahan, 2022

Teknik Analisis Data

Analisis Karakteristik Responden

Analisis ini bertujuan untuk menilai dampak beban kerja, tanggung jawab, fasilitas kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan. Responden diminta untuk menilai variabel tersebut berdasarkan karakteristik seperti jenis kelamin, usia, masa kerja, dan status pekerja. Data primer dari kuesioner yang diisi oleh responden digunakan untuk analisis deskriptif guna menjelaskan variabel bebas dan terikat. Tingkat kinerja karyawan diukur berdasarkan nilai rata-rata, dengan kelas tertinggi adalah 5 dan kelas terendah adalah 1, serta interval kelas sebesar 0,8. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dikategorikan sebagai sangat kurang baik hingga sangat baik, tergantung pada nilai rata-rata variabel bebas seperti beban kerja, tanggung jawab, fasilitas kerja, dan insentif.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menilai apakah suatu kuesioner dapat dianggap sah atau tidak. Validitas suatu kuesioner terwujud jika pertanyaan yang terdapat di dalamnya dapat mengukur dengan tepat hal yang dimaksud oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Jika nilai r hitung lebih besar atau sama dengan nilai r tabel (dalam uji 2 sisi dengan signifikansi 0,3), maka instrumen atau item pertanyaan dianggap memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total, dan dianggap valid.

Sementara itu, uji reliabilitas, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2017), bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran yang menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang seragam. Kriteria reliabilitas variabel adalah sebagai berikut: jika nilai r -alpha positif dan lebih besar dari nilai r -tabel, maka pernyataan tersebut dianggap reliabel; jika nilai r -alpha negatif dan lebih kecil dari nilai r -tabel, maka pernyataan tersebut dianggap tidak reliabel. Variabel dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 (Priyatno, 2013).

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik meliputi tiga tahap penting yang dilakukan dalam analisis regresi. Pertama adalah uji normalitas, yang bertujuan untuk memeriksa apakah distribusi dari variabel pengganggu atau residu dalam model regresi bersifat normal. Jika asumsi normalitas terpenuhi, maka uji statistik yang dilakukan menjadi valid, terutama saat menggunakan sampel yang relatif kecil (Ghozali, 2016). Uji normalitas dilakukan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, dan data dianggap berdistribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 atau 5%.

Selanjutnya, uji multikolinearitas digunakan untuk menilai apakah ada korelasi antara variabel bebas atau independen dalam model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi di antara variabel bebas (Ghozali, 2016). Untuk mendeteksi multikolinearitas, dilakukan pengamatan terhadap nilai VIF (Variance Inflation Factor).

Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan: Studi Tentang Beban Kerja, Tanggung Jawab, Fasilitas Kerja, dan Insentif di Pt. JNE Pekanbaru (Astri Ayu Purwati, Nicholas Lim, dan Zulfadli Hamzah)

Yang terakhir, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa apakah terjadi ketidaksamaan dalam varians dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Model yang baik seharusnya menunjukkan konsistensi dalam varians residual antar pengamatan (Ghozali, 2016). Pendekatan Glejser digunakan untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas, yang melibatkan regresi antara variabel independen dan nilai residualnya. Ketika nilai signifikansi antara variabel independen dan residualnya lebih besar dari 0,05, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam analisis regresi linear berganda, beberapa uji hipotesis penting dilakukan untuk mengevaluasi model secara keseluruhan dan variabel individu yang terlibat. Uji global, atau uji F, digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F diperoleh dari perbandingan Mean Square dari regresi dengan Mean Square dari residual, dengan Fhitung dibandingkan dengan Ftabel pada tingkat signifikansi yang ditentukan sebelumnya (Ghozali, 2017). Selain itu, uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda, yang biasanya dinyatakan dalam bentuk formula, digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, tanggung jawab, fasilitas kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan (Ghozali, 2018). Sedangkan uji parsial dilakukan menggunakan uji T untuk menilai pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dengan menganggap variabel lainnya tetap konstan (Ghozali, 2017). Penentuan signifikansi hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, atau melihat signifikansi masing-masing variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin terdiri dari laki-laki 75 orang dan 44 orang. Dapat disimpulkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak dari responden perempuan yaitu 63% dari jumlah responden. Karakteristik responden berdasarkan usia yang lebih dominan bekerja pada PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru (Kantor Cabang) adalah 18 - 25 tahun dengan jumlah responden 50, sedangkan untuk 26 – 35 tahun berjumlah 39 responden, kemudian untuk usia 36 – 45 tahun terdapat 26 responden dan untuk usia > 45 tahun terdapat 4 responden. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah usia 18 – 25 tahun dengan 42% dari jumlah responden. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja paling lama adalah > 8 tahun dengan jumlah responden 13, untuk masa kerja 5 - 8 tahun terdapat 33 responden, kemudian untuk 2 – 4 tahun berjumlah 48 responden dan untuk masa kerja < 2 tahun berjumlah 25 responden. Dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki masa kerja terlama berada pada > 8 tahun dengan 10.9% dari jumlah responden. Karakteristik responden berdasarkan status pekerja terdiri dari responden yang belum menikah berjumlah 57 orang, sedangkan responden yang sudah menikah berjumlah 62 orang. Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah responden yang sudah menikah yaitu 52.% dari jumlah responden.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item untuk variabel Beban Kerja (X1), Tanggung Jawab (X2), Fasilitas Kerja (X3), Insentif (X4), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari 0.30. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai yang valid. Ini mengindikasikan bahwa penggunaan indikator kuesioner dalam pengumpulan data penelitian ini telah memenuhi standar uji validitas dan mencapai tujuan penelitian.

Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0.60, seperti yang terlihat pada Tabel 3. Hal ini menandakan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan dan memiliki tingkat kehandalan yang baik. Dengan demikian, uji angket yang dilakukan untuk menguji kehandalan variabel tidak menunjukkan adanya masalah, sehingga dapat melanjutkan tahap pengujian selanjutnya tanpa hambatan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data residual yang diperoleh mengikuti distribusi normal. Nilai signifikan Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.988, yang lebih besar dari 0.05, menunjukkan bahwa residual data memiliki distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selanjutnya, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel beban kerja, tanggung jawab, fasilitas kerja, dan insentif memiliki nilai toleransi di atas 0.1 dan nilai VIF di bawah 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel-variabel tersebut dalam model regresi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada variabel beban kerja dan fasilitas kerja tidak mengalami masalah multikolinieritas.

Terkait dengan uji heteroskedastisitas, gambar Scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Regression Studentized Residual. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terpengaruh oleh heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis						
Variabel	Unstandaridized Coefficient	Standardized Coefficient	T / F Hitung	T / F Tabel	Sig.	Hasil
Uji Regresi						
Constant	14.641					
Beban Kerja (X1)	0.264	0.118	2.237	1.980	0.027	Signifikan
Tanggung Jawab (X2)	0.166	0.079	2.098	1.980	0.038	Signifikan
Fasilitas Kerja (X3)	0.469	0.104	4.505	1.980	0.000	Signifikan
Insentif (X4)	0.030	0.084	-0.363	1.980	0.717	Tidak Berpengaruh Signifikan
Uji Model						
	ANOVA		16.110	2.45	0.000	
	Adj.R2	0.361				

Sumber: Data Olahan, 2022

Hasil pengujian pada Tabel 3, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang di peroleh sebesar 0.361. hal ini berarti variabel beban kerja, tanggung jawab, fasilitas kerja dan insentif mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 36.1% sedangkan sisanya sebesar 63.9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini. Dapat terlihat pula angka koefisien determinasi (*R Square*) yang semakin mendekati 1 (satu) memiliki makna setiap peningkatan terhadap variabel bebas (independent) maka akan mempengaruhi pula peningkatan variabel terikat (dependent) yang berarti beban kerja, tanggung jawab, fasilitas kerja dan insentif akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

$$Y = 14.641 + 0.264 \cdot X_1 + 0.166 \cdot X_2 + 0.469 \cdot X_3 + -0.030 \cdot X_4 + \varepsilon$$

Interpretasi koefisien regresi menunjukkan bahwa nilai a sebesar 14.641 adalah nilai konstanta yang menunjukkan kinerja karyawan ketika variabel lain tidak ada. Nilai positif β_1 (0.264) menandakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap tanggung jawab. Begitu juga dengan β_2 (0.166), yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, β_3 (0.469) dan β_4 (-0.030) menunjukkan bahwa insentif memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1), tanggung jawab (X2), dan fasilitas kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai t hitung mereka (masing-masing 2.237, 2.098, dan 4.505) lebih besar dari t tabel (1.980) dan signifikansinya lebih kecil dari 0.05. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan diterima untuk ketiga variabel tersebut. Namun, variabel insentif (X4) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai t hitungnya (-0.363) lebih kecil dari t tabel (1.980) dan signifikansinya lebih kecil dari 0.05. Sehingga, hipotesis yang diajukan untuk variabel insentif tidak diterima.

Berdasarkan hasil uraian sebelumnya bahwa penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja, tanggung jawab, fasilitas kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai. Jadi pembahasan yang dilakukan adalah untuk melihat pengaruh signifikan kontribusi dari beban kerja, tanggung jawab, fasilitas kerja dan insentif terhadap kinerja pegawai. Hasil analisa pengaruh masing-masing variabel independen ke variabel dependen sebagai berikut:

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dengan demikian disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jalinan Nusantara Express Pekanbaru. Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Biasanya beban kerja yang diberikan kepada karyawan pembangiannya

tergantung dari atasan bagian masing masing jadi jika beban kerja yang dibagikan sesuai maka kinerja karyawan akan tetap terjaga sebaliknya jika beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan maka kinerja karyawan tidak menghasilkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa tanggapan responden terhadap variabel beban kerja adalah sangat baik dengan mendapatkan nilai rata rata sebesar 4.23. Melalui tanggapan responden terhadap variabel beban kerja dilihat bahwa nilai rata rata tertinggi sebesar 4.33. Jadi bisa disimpulkan bahwa karyawan bersedia untuk melakukan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan maka terjadi hubungan signifikan antara beban kerja dan kinerja karyawan. Serta didukung juga dari karakteristik responden yaitu segi usia pekerja yang ada pada PT Jalinan Nusantara Express Pekanbaru yang di dominasi pada usia yang masi produktif yaitu di angka 18-25 tahun dengan jumlah responden sebanyak 42% dengan total 50 orang responden yang artinya pada usia produktif sehingga semangat kerja, kreativitas dan kecepatan kerja yang sangat tinggi. Hasil penelitian ini didukung juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jeky K R et al., 2018). beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa tanggung jawab berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jalinan Nusantara Express Pekanbaru. Tanggung jawab adalah kewajiban yang harus dikerjakan sesuai aturan yang sudah ditetapkan oleh sebuah perusahaan agar dapat menjaga kepercayaan yang sudah diberikan, Dan biasanya tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan berbeda beda tergantung dengan jobdesc yang telah diberikan. Semakin tinggi tanggung jawab diberikan maka kinerja karyawan tentu akan meningkat sebaliknya juga jika tanggung jawab yang diberikan berlebihan tidak sesuai dengan kapasitas dengan karyawan tersebut maka kinerja karyawan akan terganggu.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa tanggapan responden terhadap variabel beban kerja adalah baik dengan rata rata sebesar 4.12. Dilihat juga untuk rata rata tertinggi didapatkan pada pernyataan "Saya merasa pelayanan yang saya berikan mendapatkan feedback positif dari pelanggan dengan nilai rata rata sebesar 4.37. Jadi berdasarkan analisis deskriptif tanggapan responden bisa di lihat bahwa saat bekerja karyawan merasa menerima feedback yang sangat baik dari para pelanggan yang pernah mengirimkan paket pada PT Jalinan Nusantara Express Pekanbaru maka terjadi hubungan signifikan antara tanggung jawab dan kinerja karyawan, serta di dukung juga dengan dari karakteristik responden dari segi lama bekerja karena karyawan pada PT Jalinan Nusantara Express Pekanbaru sudah bekerja rata rata 2-4 tahun masa kerja dengan total responden sebanyak 48 orang sehingga karyawan lebih memiliki rasa tanggung jawab akan kerja yang tinggi sehingga pelayanan yang diberikan pasti merupakan pelayanan yang terbaik. Hasil penelitian ini didukung juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yusuf, 2018) yaitu tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jalinan Nusantara Express Pekanbaru. Fasilitas Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dan dari PT Jalinan Nusantara Express Pekanbaru menyediakan fasilitas yang baik untuk para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, jika fasilitas yang disediakan kurang baik bisa juga menyebabkan kendala dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan analisis deskriptif tanggapan responden terhadap fasilitas kerja adalah baik dengan nilai rata rata 3.95. Dilihat juga untuk nilai rata rata tertinggi diperoleh pada pernyataan " Saya merasa fasilitas di perusahaan mudah untuk digunakan" dengan nilai rata rata 4.18. Jadi para karyawan merasa fasilitas kerja yang di sediakan oleh PT Jalinan Nusantara Express sangat mudah untuk digunakan sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa kendala maka dinyatakan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didukung juga dengan karakteristik responden dari segi usia dikarenakan banyak karyawan berusia produktif yaitu pada range 18-25 tahun dengan total responden sebanyak 42% dengan total responden 50 orang sehingga untuk menjalankan fasilitas yang tersedia tidak mengalami kesulitan saat bekerja. Hasil penelitian ini didukung juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (M Rizki, 2021) bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Pegawai

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jalinan Nusantara Express Pekanbaru. Insentif adalah sebuah upah yang perlu diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan prestasinya jika mencapai sebuah target yang diberikan sesuai dengan perjanjian awal dengan organisasi tersebut agar dapat menimbulkan rasa semangat kerja yang lebih tinggi lagi. Jika insentif yang diberikan kurang para karyawan juga bisa merasa kurang termotivasi dalam bekerja atau jika insentif yang diberikan terlalu rendah karyawan juga bisa merasa insentif yang diberikan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan yang mereka butuhkan.

Berdasarkan analisis deskriptif tanggapan responden karyawan adalah baik dengan rata rata yang dihasilkan sebesar 4.08. Sedangkan nilai rata rata terendah di dapatkan oleh pernyataan “Saya merasa insentif yang di berikan cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari sehari” dengan nilai rata rata sebesar 3.80 sehingga di simpulkan bahwa insentif yang diberikan tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari sehari jadi disimpulkan tidak ada hubungan signifikan antara insentif dan kinerja karyawan dan dari karakteristik responden status karyawan pada PT Jalinan Nusantara Express Pekanbaru lebih banyak yang sudah menikah yaitu sebanyak 62 responden dengan total 52% sehingga kebutuhan sehari hari lebih banyak dibandingkan yang belum menikah. Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh (Dwi Saputri et al., 2021) menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan analisis hasil penelitian tentang dampak Beban kerja, Tanggung jawab, Fasilitas kerja, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru, dapat disimpulkan sebagai berikut. Pertama, Beban kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini terbukti dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan Beban kerja terhadap kinerja karyawan. Kedua, Tanggung jawab juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tanggung jawab berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Fasilitas kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru. Analisis statistik menunjukkan bahwa Fasilitas kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, keempat, Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Insentif tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari kesimpulan tersebut, disarankan kepada manajemen PT. Jalinan Nusantara Express Pekanbaru untuk mempertahankan stabilitas beban kerja yang diberikan kepada karyawan guna menjaga kinerja mereka tetap optimal. Selain itu, perhatian dan pemeliharaan terhadap fasilitas kerja perlu diprioritaskan agar operasional pekerjaan berjalan lancar. Selanjutnya, kesadaran akan tanggung jawab kerja perlu ditanamkan secara konsisten kepada seluruh karyawan untuk memastikan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah ditetapkan. Terakhir, bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan guna memperdalam pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas mereka.

DAFTAR RUJUKAN

- Adhie Fasha Nurhadian. (2019). *Nurhadian, Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep, dan indikator)*. Zanafa Publishing.
- Aka, H. (2012). *Guru yang Berkarakter Kuat*. Laksana.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- Barry, C. (2012). *Human Resource Management*. PT Elex Media Kumputindo.
- Dwi Saputri, A., Handayani, S., & Kurniawan, M. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. In *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM e* (Vol. 2, Issue 1).
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta.
- Ferrania Paramitadewi, K. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. 6(6), 3370–3397.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*.
- Ghozali, I. (2017). *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Haedar, Muh Iqbal, & Gunair. (2015). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suraco Jaya Abadi Motor Di Masamba*.
- Hasibuan, H. M. (2015). *Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT Bumi Aksara.
- Irham Fahmi. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Irham Fahmi. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Alfabeta.
- Jeky K R, Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota* (Vol. 6, Issue 4).
- Julia Juliet Mercy Monde, Riane Johnly Pio, & Joula J. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan* (Vol. 3, Issue 2).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Lajatuma, T. A., Nuraiana, E., & Murwani, J. (2017). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun*.
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.

- Lokbere, P., Soegoto, A. S., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Dan Tanggungjawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Papua Pusat Jayapura Kota Provinsi Papua The Influence Of Work Conflict And Work Responsibilities On Employee Performance At Pt. Bank Papua Central Jayapura City Of Papua Province. *Pengaruh Konflik...* 4195 *Jurnal EMBA*, 5(3), 4195–4204.
- M Rizki. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Lampung Selatan*.
- Maharani, D. R., & Elfiansyah, H. (2021). *Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Regional X Makassar*. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Malayu S.P. Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Malik Abdul Rohman, & Rully Moch. Ichsan, SS. , M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Moenir H. AS. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum*. Bumi Aksara.
- Munandar. (2014a). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Munandar. (2014b). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Mustari, M. (2014). *Nilai Karakter Refleksi Untuk Pendidikan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Nurdin Yusuf. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai universitas gorontalo n yusuf 2018*.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta. Gava Media.
- Rifmanesi, Yusuf, E., & Yanti, B. (2019). *Pengaruh Komunikasi dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat*. 10(1). <https://doi.org/10.31317>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Sintoso, D., & Heryenzus. (2021). Pemberian Insentif dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yongda Plastics Indonesia. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(1), 1–11. <https://doi.org/10.1234/mirai.v6i1.781>
- Suci Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja, Raih Asa Sukses*.
- Sugiyono. (2014a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014b). *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014c). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014d). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D Cetakan Ke23*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Vonny, dan E. (2016). *Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. United Tractors Cabang Manado*.
- Yustina, Niken Aurelia, P., & Edellya, M. (2021). Pengaruh Beban dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Gema Wiralodra*, 12(1), 139–150.
- Yusuf, N. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo*.